



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE  
MARCAVELICA, 2015**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PRESENTADA POR:**

**BR. ADM. EVELYN DAYANA PANTA AGUILAR**

**ASESORADA POR:**

**DR. BENJAMÍN BAYONA RUIZ**

**PIURA - PERÚ**

**2015**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MARCAVELICA, 2015”**

**PRESENTADO POR:**

**EVELYN DAYANA PANTA AGUILAR**

**PRESENTADO A AL FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, COMO REQUISITO PARA OBTENER EL**

**TITULO DE:**

**LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PIURA – PERÚ**

**2015**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MARCAVELICA, 2015"**

**LOS SUSCRITOS DECLARAMOS QUE EL PRESENTE TRABAJO ES ORIGINAL  
EN SU CONTENIDO Y FORMA.**

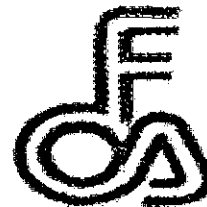
**TESISTA**  
**BACHI. EVELYN DAYANA**  
**PANTA AGUILAR**

**ASESOR**  
**DR. BENJAMÍN BAYONA RUIZ.**

**PIURA – PERÚ**

**2015**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**




**"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MARCAVELICA, 2015"**

**APROBADO EN CONTENIDO Y ESTILO POR:**


---

**DR. ADOLFO ZETA VITE**  
**PRESIDENTE.**

---

**DR. LUIS UBALDO CUEVA JIMÉNEZ**  
**SECRETARIO.**

---

**DRA. HILDA ALBURQUEQUE LABRÍN**  
**VOCAL.**

**PIURA – PERÚ**  
**2015**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios quien me dio la voluntad, la capacidad, el entendimiento y sabiduría. A mis padres quienes confiaron y me apoyaron en este nuevo reto que forma parte de mis metas, a mi asesor quien con su ayuda logro guiarme en esta tesis, y a todos aquellos que confiaron en mí. Por ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos quienes se las debo por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a todas aquellas personas que de una o de otra manera me han apoyado durante este largo trayecto, quienes con su apoyo y su motivación lograron que corrija y mejore mi investigación científica con un interés y entrega que han sobrepasado todas las expectativas que como persona, alumna, hija y profesional deposite en ustedes. En especial a la Universidad Nacional de Piura quien le brinda la oportunidad a muchos jóvenes para poder estudiar y desarrollarse profesionalmente por haberme brindado todos los conocimientos que he adquirido en el transcurso de mi carrera profesional, a la Municipalidad Distrital de Marcavelica por brindarme la información que necesitaba, y a cada uno de los miembros que trabajan en la Municipalidad porque me permitieron aplicar mi investigación. También expresar mi agradecimiento a cada una de las Universidades y Municipalidades que me abrieron las puertas de sus bibliotecas para obtener información

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, saber en qué medida y como es que influye el clima organizacional con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores, tomando en cuenta que debe generar buenos ambientes de trabajo en beneficio de la productividad laboral, debido a que se han evidenciado comportamientos que reflejan la falta de adaptación al medio laboral por parte del personal, por tal motivo si los trabajadores no tienen un buen clima organizacional esto hace que no se sientan satisfechos y comprometidos en desempeñar sus labores encomendadas; lo que repercute en la atención a los moradores del distrito de Marcavelica

La población del presente trabajo está compuesta por la totalidad de 40 trabajadores. Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un cuestionario que mide el clima organizacional que tiene una estructura de 12 factores, con respuestas basadas en escala tipo Likert, de cinco puntos. Para medir la satisfacción laboral se utiliza el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989) que tiene una estructura de cinco factores. La fiabilidad de los instrumentos de medición se constató con el Alpha de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0.932. Los resultados obtenidos nos dicen que la consistencia interna de los ítems analizados para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral, es fuerte.

**Palabras claves:** Clima organizacional - Municipalidad - satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

This research was conducted in order to understand the relationship of organizational climate and job satisfaction of workers in the District Municipality of Marcavelica, to what extent and how we influence the organizational climate regarding job satisfaction workers, taking into account that should create good working environments for the benefit of labor productivity, because they have shown behaviors that reflect a lack of adaptation to the workplace by staff, for that reason if workers do not have a good organizational climate that does not feel satisfied and committed to perform their assigned tasks; which affects attention to the inhabitants of the district Marcavelica

The population of this study consists of all 40 workers. To diagnose the organizational climate a questionnaire measuring the organizational climate that has a structure of 12 factors, with responses based on Likert five-point scale was applied. To measure job satisfaction questionnaire S20 / 23 Meliá and Peiró (1989) having a structure of five factors used. The reliability of measuring instruments was found with Cronbach Alpha which yielded a coefficient of 0.932. The results tell us that the internal consistency of the items analyzed to assess the organizational climate and job satisfaction, it is strong.

**Keywords:** Organizational Climate - Municipality - Job Satisfaction



# INDICE

## CONTENIDO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.....	i
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
INDICE .....	viii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES Y BASES TEORICAS .....	2
2.1. ANTECEDENTES .....	2
2.2. BASES TEÓRICAS.....	4
2.2.1. MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA.....	4
2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	6
2.2.3. SATISFACCION LABORAL.....	13
3. METODOLOGIA .....	17
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	17
3.2 EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
3.3 MÉTODOS E INSTRUMENTOS.....	18
3.3.1. Cuestionario:.....	18
3.3.2. Programa: .....	18
3.3.3. Estadísticos Utilizados:.....	18
3.3.4. Procedimiento:.....	20
3.4 POBLACIÓN.....	21
4. RESULTADOS Y DISCUSION .....	22
4.1. Presentación de resultados.....	22
4.2. Cuadro Comparativo .....	76
4.3. Discusión de Resultados .....	77
4.3.1. Antecedentes .....	77
5. CONCLUSIONES.....	81
6. RECOMENDACIONES .....	87
7. REFERENCIA .....	88

<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 01 - Cuestionario.....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 02 - Análisis De Fiabilidad .....</b>	<b>94</b>
<b>Anexo 03 – Análisis de fiabilidad por pregunta .....</b>	<b>94</b>
<b>Anexo 04 – Matriz de Consistencia .....</b>	<b>97</b>

## INDICE DE TABLAS

TABLA 4.1.1 Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	23
TABLA 4.1.2 Clima Organizacional .....	24
TABLA 4.1.3 Correlación del Clima Organizacional con cada Dimensión.....	25
TABLA 4.1.4 Dimensión Relaciones en la Organización.....	29
TABLA 4.1.5 Dimensión Calidad en el Trabajo .....	31
TABLA 4.1.6 Dimensión Entorno Físico .....	33
TABLA 4.1.7 Dimensión Comunicación Interna.....	35
TABLA 4.1.8 Dimensión Reconocimiento .....	37
TABLA 4.1.9 Dimensión Objetivos de la Institución.....	39
TABLA 4.1.10 Dimensión Toma de Decisiones .....	41
TABLA 4.1.11 Dimensión Compromiso.....	42
TABLA 4.1.12 Dimensión Adaptación al Cambio.....	44
TABLA 4.1.13 Dimensión Delegación de actividades y funciones .....	45
TABLA 4.1.14 Dimensión Coordinación Externa.....	47
TABLA 4.1.15 Dimensión Eficiencia en la Productividad.....	49
TABLA 4.1.16 Satisfacción Laboral.....	51
TABLA 4.1.17 Correlación de la Satisfacción Laboral con cada Dimensión .....	52
TABLA 4.1.18 Dimensión Satisfacción con la Supervisión .....	54
TABLA 4.1.19 Dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo .....	56
TABLA 4.1.20 Dimensión Satisfacción con su trabajo .....	58
TABLA 4.1.21 Dimensión Satisfacción con el Reconocimiento.....	60
TABLA 4.1.22 Dimensión Satisfacción con la Participación en las decisiones .....	62
TABLA 4.1.23 Relaciones en la Organización .....	64
TABLA 4.1.24 Calidad en el Trabajo .....	65
TABLA 4.1.25 Entorno Físico .....	65
TABLA 4.1.26 Comunicación Interna.....	66
TABLA 4.1.27 Reconocimiento.....	67
TABLA 4.1.28 Objetivos de la Institución.....	67

TABLA 4.1.29 Toma de Decisiones .....	68
TABLA 4.1.30 Compromiso.....	69
TABLA 4.1.31 Adaptación al Cambio.....	69
TABLA 4.1.32 Delegación de Actividades y Funciones .....	70
TABLA 4.1.33 Coordinación Externa .....	71
TABLA 4.1.34 Eficiencia en la Productividad .....	71
TABLA 4.1.35 Satisfacción con la Supervisión .....	72
TABLA 4.1.36 Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo .....	73
TABLA 4.1.37 Satisfacción con su trabajo.....	73
TABLA 4.1.38 Satisfacción con el Reconocimiento.....	74
TABLA 4.1.39 Satisfacción con la Participación en las decisiones .....	75

## **1. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día todo lo que respecta al ámbito laboral se ha vuelto cada vez más exigente ya que implica mayor competitividad por lo tanto requiere de mayores capacitaciones profesionales para estar actualizados con los nuevos sistemas y así estar actos para enfrentar cualquier problema lograr la diferenciación ante las demás empresas dando un valor agregado, por ende cuando se da un nivel de competencia mayor a la vez se logra un nivel de elevación de estrés en los trabajadores, Es allí donde la inteligencia emocional juega un papel muy importante permitiendo que los trabajadores puedan desarrollarse no solo en el ámbito profesional sino de manera laboral y personal.

De tal manera, los estudios e investigaciones que se realizan con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral son temas imprescindibles, porque logran que los trabajadores puedan tener la libertad de expresión y dar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y en la medida de cómo se sienten en ella , como consideran que es el clima laboral no solo con el personal interno sino tambien la relación que existe con las personas externas ya sean sus clientes o los proveedores; ambos factores tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral constituyen como instrumento de indagación para saber el nivel tanto positivo como negativo con el que se encuentra la empresa logrando implementar acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, además nos permiten saber cómo es la calidad de gestión de la organización.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Marcavelica ubicada en la provincia de Sullana departamento de Piura 2015, utilizando los diferentes métodos de recolección de información con el fin de saber la realidad en la que se encuentra dicha Municipalidad y poder saber cómo es que influye el clima organizacional en La satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ya que se debe de generar buenos ambientes de trabajo en beneficio de la productividad laboral, debido a que se han evidenciado comportamientos que reflejan la falta de adaptación al medio laboral

por parte del personal, lo que repercute en la atención a los moradores del distrito de Marcavelica.

## **2. ANTECEDENTES Y BASES TEORICAS**

### **2.1. ANTECEDENTES**

Para determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción de los trabajadores en la Municipalidad de Marcavelica ubicada en el distrito de Sullana departamento de Piura 2015 es necesario presentar los trabajos realizados que guardan relación con los objetivos propuestos en este estudio, en función a ello se menciona los siguientes:

Con respecto a los antecedentes internacionales citamos a Villamil, Pineda & Sánchez (2012), quienes determinaron “La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Municipalidad De Choloma” (Honduras). La finalidad de dicha investigación permite determinar que si existe una relación con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados esto se debe de acuerdo a significativas cifras estadísticas. Ya que el clima organizacional influye en un 64% sobre la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad, esto se da debido a factores del clima organizacional donde laboran los empleados.

La investigación realizada tuvo como percepción para los empleados de la municipalidad de Choloma Cortes que el clima organizacional es desfavorable para ellos en un 61% debido a los diversos factores tales como; corporativa, medio ambiente, técnica y asistencia social. Además estos son sometidos a trabajar bajo presión calificando el trabajo bajo presión en un 58%. Esto hace que los empleados se sientan inconformes con un 55% de insatisfacción ya que no se les otorgan reconocimientos, incentivos; para así poder sentirse motivados.

Con respecto a los antecedentes nacionales citamos a Sotomayor (2012), en la que presenta el estudio titulado “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua” Se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Determinando que los trabajadores administrativos que laboran en la sede central del gobierno regional de Moquegua ven como un nivel medio o moderado el ambiente laboral siendo este influenciado en la actitud y comportamiento de los trabajadores administrativos manifestándose en la confianza, el apoyo y el reconocimiento que reciben por parte de la jefatura, además el apoyo que reciben por parte de las relaciones interpersonales que se da con los compañeros de trabajo y el compromiso que tiene cada uno para realizar de la mejor manera las labores encomendadas diariamente. Teniendo como resultados los reportes mostrados evidencian que el 17.4% de los trabajadores consideran que el clima organizacional es de nivel bajo. Mientras que en la satisfacción laboral muestra que el 34.9% es de nivel bajo. Siendo así que el nivel que influye el clima organizacional en la satisfacción laboral es de un 75% es decir la atracción entre ambas variables es muy fuerte.

Surge una relación significativa alta y positiva dada entre el clima organizacional con respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores, permitiendo inferir que a mayor clima organizacional puedan percibir los trabajadores mayor será la satisfacción laboral. Por lo tanto existe una relación causa – efecto positiva entre estas dos variables siempre y cuando se brinde un adecuado clima organizacional ya que esta es indispensable en una organización porque influye en la satisfacción laboral.

Por otra parte, Ramos (2012) presenta el estudio “Relación Entre El Clima Laboral y el Síndrome De Burnout en los Docentes de Educación Secundaria” Tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de educación secundaria de centros educativos estatales y centros educativos de la ciudad de Quetzaltenango, determino que se observan niveles bajos de presión laboral en un 48.5%, además existen niveles altos en cuanto a la planificación y ejecución de tareas en un 40.6% y un nivel bajo de autonomía siendo este en un 37.9%.

Con los colegios estatales y particulares en cuanto al clima laboral se observa que la per sección que tienen los profesores con respecto a este tema es de un nivel alto en ambas organizaciones tanto públicas como privadas y con respecto a la presión laboral coinciden en tener un nivel bajo

En relación a los antecedentes regionales citamos a Pachas (2007), que estudió “El Compromiso, el Desempeño y su Relación con los Factores del Clima Organizacional del Personal que Labora en la Unidad de Inspecciones Técnicas en Seguridad de Defensa Civil del Gobierno Regional-Piura” Dicha investigación muestra a través de los resultados obtenidos que el 50% del personal que labora en la unidad de inspecciones técnicas en seguridad de defensa civil si se encuentran comprometidos con la Unidad

Así mismo el compromiso que se da en la UITSDC, es de gran importancia y se refleja ya que la mayoría de los trabajadores cuentan con reservas morales y profesionales. El compromiso está en saber mantenerla pero sobre todo no defraudar las expectativas, las metas, los objetivos o limitar sus esfuerzos por lograr mejores condiciones laborales. Para ello es de vital importancia contar con el apoyo de la jerarquía ya que estos están capacitados para apoyar iniciativas o solucionar algunos problemas que escapen del ámbito local y los resultados que se han podido percibir son positivos, en un 47.2%. Al relacionarse el clima organizacional y sus factores con el desempeño se concluye que los resultados no muestran evidencia de que exista relación significativa entre estas variables, demostrando así que el desempeño del trabajador en la mayoría no se siente motivado no por el clima organizacional que se da en la institución si no por otros factores.

En cuanto a los antecedentes locales no hago mención de ellos, ya que luego de la indagación realizada no se encontró ninguna con respecto a las variables en estudio.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA**

Es una Institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad local.

- RUC: 20159215106
- Razón Social: Municipalidad Distrital de Marcavelica
- Página Web: <http://www.munimarcavelica.gob.pe>

- Razón Social Anterior: Concejo Distrital Marcavelica
- Tipo Empresa: Gobierno Regional, Local
- Condición: Activo
- Fecha Inicio Actividades: 20 / Marzo / 1952
- Actividad Comercial: Actividad Administrativa Publica en General
- Dirección Legal: Pza. Miguel Grau Nro. S/n
- Distrito / Ciudad: Marcavelica
- Provincia: Sullana
- Departamento: Piura

#### **2.2.1.1. MISIÓN**

Marcavelica al año 2015 es un distrito que ha alcanzado un adecuado nivel de desarrollo sostenible en base al uso racional de sus recursos agrícolas, turísticos y el impulso de la microempresa. Su población cuenta con servicios básicos de agua y desagüe en forma eficiente; con educación y salud de calidad y con adecuadas vías de comunicación que mantienen vinculados a todos los caseríos de la provincia y la región. Tiene una sociedad civil fortalecida con capacidad propositiva y un gobierno local que lidera el desarrollo.

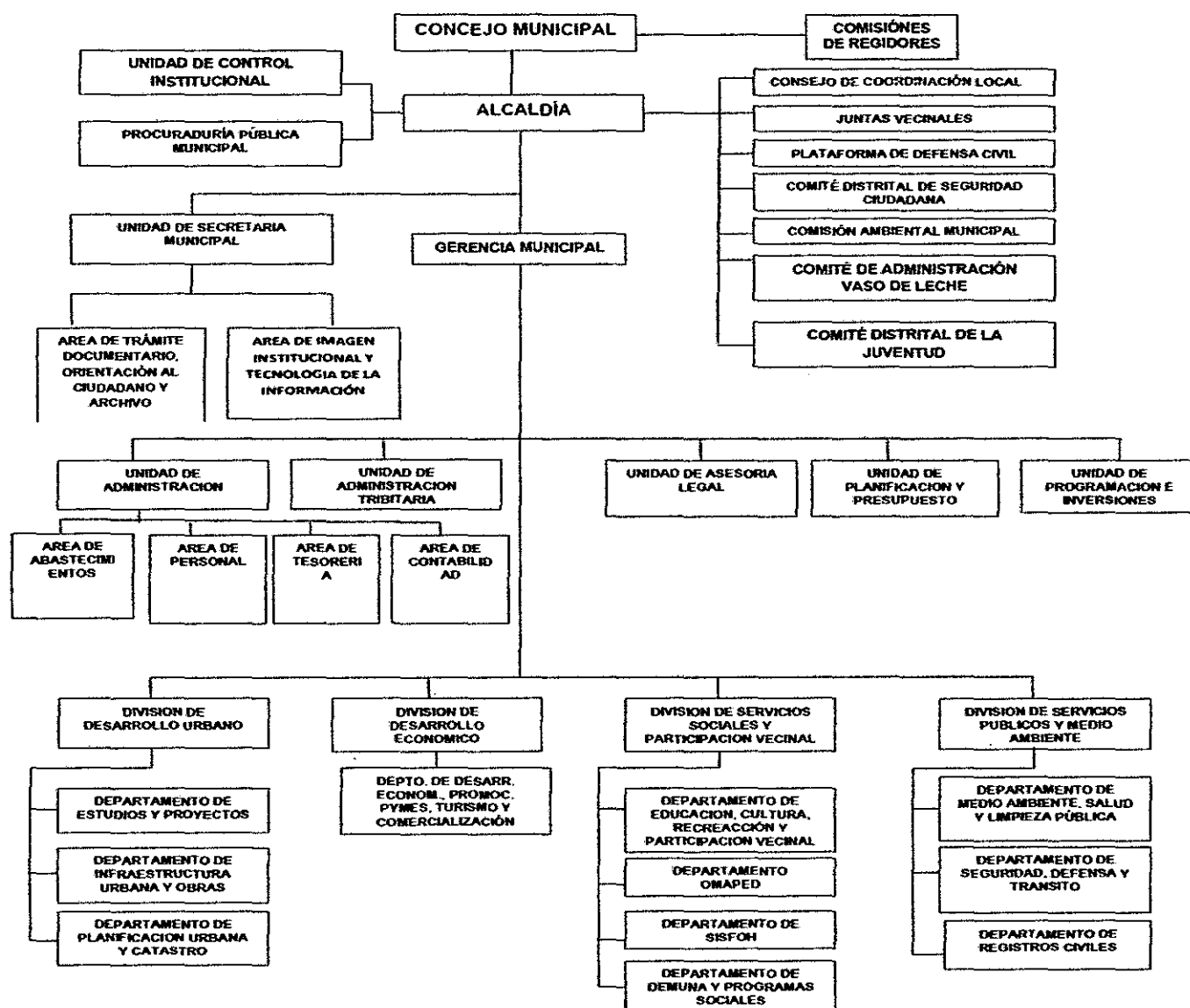
#### **2.2.1.2. VISIÓN**

Brindar servicios básicos, elementales modernos y seguros a la comunidad, optimizando su utilización y brindando seguridad a la ciudadanía, construir infraestructura urbana para brindar mejores condiciones de vida, así como promocionar y brindar oportunidades de empleo, propiciando el desarrollo económico social y humano, ejerciendo su representación como órgano de gobierno local, garantizando la participación democrática y concertación de la población organizada con un elevado nivel ético y moral.



### 2.2.1.3. ORGANIGRAMA

#### ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA



### 2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

En la actualidad es común hablar de clima organizacional aunque todavía existen desacuerdos dentro de los teóricos en aspectos como: si realmente existe un concepto claro de lo que se denomina clima organizacional, si los métodos existentes realmente lo miden, si la satisfacción en el trabajo es lo mismo que el clima organizacional, o cuáles son los elementos del concepto. Por lo tanto para examinar su significado, sus aspectos más relevantes fue necesario contemplar los aportes que algunos autores han hecho al concepto de clima organizacional, y los cuales se pueden apreciar a continuación:

### **2.2.2.1 DEFINICIÓN:**

Hoy en día se define al clima organizacional como las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente de trabajo en el cual se desempeña, percepciones que están influidas a su vez por los aspectos culturales propios de cada persona. Hoy día está plenamente comprobado que las diferencias culturales, raciales, de nacionalidad, de credo religioso, etc., influyen no solo en la percepción que toda persona tiene del mundo, sino en sus comportamientos frente a las realidades de la vida cotidiana, y que lo que para alguien puede ser relevante para otro puede no serlo. (Guillermo García Villamizar, 2007)

Además el clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. (Robbins, Stephen. 1998)

### **2.2.2.2. CARACTERÍSTICAS:**

Según (Robbins, Stephen. 1999) En su libro Comportamiento organizacional sustenta que el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.

- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

#### **2.2.2.3. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:**

Existe una gran variedad de cuestionarios que han sido utilizados en los procesos de medición del clima, a continuación se presenta un cuadro resumen de los estudios identificados, indicando el sector en el cual fueron aplicados y las dimensiones que han considerado como parte del clima organizacional:

<b>Autores</b>	<b>Sector</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Araujo et al. (2011)</b>	Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estilo de gerencia</li> <li>➤ Reconocimiento</li> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Entusiasmo y apoyo</li> <li>➤ Recompensa</li> <li>➤ Innovación</li> </ul>
<b>Noriega y Pría (2011)</b>	Hospitalario	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estructura organizacional</li> <li>➤ Liderazgo</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Comportamiento individual</li> </ul>
<b>Mujica y Pérez (2009)</b>	Educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Imagen gerencial</li> <li>➤ Relaciones sociales</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Tarea</li> </ul>
<b>Chiang et al. (2007)</b>	Hospitalario	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones en la organización</li> <li>➤ Calidad en el trabajo</li> <li>➤ Entorno físico</li> <li>➤ Comunicación interna</li> <li>➤ Reconocimiento</li> <li>➤ Objetivos de la institución</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Compromiso</li> <li>➤ Adaptación al cambio</li> <li>➤ Delegación de actividades y funciones</li> <li>➤ Coordinación externa</li> <li>➤ Eficiencia en la productividad</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Habiendo comparado las 4 propuestas teóricas del Clima Organizacional se ha optado por utilizar la propuesta de Chiang, Salazar y Núñez (2007), explicaremos en qué consisten sus dimensiones:

➤ **Relaciones En la Organización:**

Es la forma de cómo se relacionan socialmente los jefes con sus empleados, la relación de jefe a jefe, entre empleados, clientes, proveedores, etc. Dentro de ello abarcan aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación, la diferencia de caracteres, las distintas formas de pensar y otros, la medida en la que la organización respeta las habilidades, los deseos y las distintas habilidades con las que se caracterizan cada uno de los trabajadores, la ayuda y el ánimo que reciben tanto de sus jefes y compañeros de trabajo, la seguridad que sienten por parte de la organización, la confianza que pueda existir, etc. Cada uno de estos factores logra que existan buenas relaciones en la organización desde el más alto funcionario hasta el operario. Logrando una comunicación más fluida debido a la buena relación que exista en la organización.

➤ **Calidad en el Trabajo:**

Es el grado o la medida en el que el trabajador desarrolle su trabajo de manera comprometida ya que el puesto a si lo amerita aquí el trabajador toma en serio la calidad hacia su trabajo, para ello se identifica y verifica esta calidad sometiendo a evaluar regularmente a los trabajadores con respecto a sus actividades, verificando además si se hace optimo el uso de sus recursos tanto técnicos, financieros, tecnológicos, etc. y sobre todo si existe orden y disciplina al momento de realizar sus actividades. Dependiendo de estos aspectos es que se puede lograr la calidad en el trabajo.

➤ **Entorno Físico:**

Es todo aquello que comprende el espacio físico tales como las instalaciones, el color de las paredes los equipos instalados, el nivel de contaminación, la temperatura, la estructuración, etcétera. Además el entorno físico incluye las herramientas, materiales y equipos para el desarrollo de las funciones en el trabajo estando estas en buenas condiciones para tener la seguridad y evitar

accidentes y minimizar errores, tener el espacio físico suficiente para desarrollar sus actividades y sentirse cómodo todo ello forma parte del entorno físico

➤ **Comunicación Interna:**

Medida en que el desempeño de actividades del puesto permite al empleado obtener información clara y directa sobre su efectividad de los métodos que ha utilizado. La comunicación interna logra una adecuada relación con los compañeros de trabajo además si existe una buena relación con su jefe directo y sienten que estos les brinda apoyo y confianza la relación será recíproca, logrando brindar la información que el trabajador necesite haciéndoseles fácil solicitarla debido a la comunicación fluida que surge logrando reducir errores por la falta de información, y además permite hablar de forma franca y sincera con sus jefes, así mismo se puede trabajar en equipo

➤ **Reconocimiento:**

Es aquello que se recibe a cambio al esfuerzo, dedicación, empeño y las ganas a lograr buenos resultados que se obtienen con la realización de un buen trabajo. El otorgarle a los trabajadores un salario justo de acuerdo a la actividad que desarrollen contribuye en gran medida a incentivar una mejor relación laboral en los trabajadores, se debe estimular la capacitación de los trabajadores, ofrecerles posibilidades para el desarrollo personal, otorgarles reconocimiento y muestras de apreciación, darles críticas constructivas, y sobre todo brindarles calidad de esa manera se logrará que el trabajador realice y desempeñe de mejor manera su trabajo.

➤ **Objetivos de la Institución:**

Para cada trabajador sea el cargo o actividad que se le asigne es importante tener en claro que dependiendo de cuán comprometido este con la empresa aportará en gran medida al logro de los objetivos de la organización dejando de ser objetivos individuales para contribuir al objetivo general al que desea lograr la organización. Los objetivos deben estar claramente definidos, hacerlos conocer para que los trabajadores y todos los miembros que integran la entidad estén de acuerdo con los objetivos y se sientan identificados y sobre todo comprometidos con cada uno de los objetivos establecidos.

➤ **Toma de Decisiones:**

Tiene que ver con las mejores alternativas para optar por ella sabiendo que de estas decisiones dependerá el logro de los objetivos, el saber si las decisiones son tomadas oportunamente, si se incentiva o animan a los trabajadores a tomar sus propias decisiones y sobre todo si las decisiones se basan en informaciones o fuentes confiables.

➤ **Compromiso:**

Es la medida en la que los trabajadores se sientan comprometidos con la entidad donde laboran, el asumir la responsabilidad de hacer las cosas de la mejor manera posible, identificarse con los objetivos y metas de la entidad, el estar dispuestos a exigirse más de lo que puede dar, el asumir los éxitos y fracasos que puedan surgir.

➤ **Adaptación al Cambio:**

Es la manera o las distintas formas de lograr adaptarse a los diversos cambios que puedan surgir en el medio laboral, como el sentir la necesidad de que existan cambios, si se es flexible para aceptar los cambios, y si se usan nuevas herramientas de gestión es fácil lograr adaptarse al cambio.

➤ **Delegación de Actividades y Funciones:**

La delegación de actividades y funciones va de la mano con la capacidad que persona tenga donde se busca poner al idóneo perfecto para el puesto indicado de acuerdo a su capacidad, experiencia que pueda tener, se debe de dar suficiente delegación, y la adecuada para cada puesto, y sobre todo que estén preparados para asumir las funciones a delegar.

➤ **Coordinación Externa:**

Se basa a la coordinación que se da con lo externo como lo es la comunidad de Marcavelica con los moradores pero además la coordinación que se da entre áreas, divisiones, proveedores. Si se trabaja bien con el resto de áreas, si se da una buena comunicación, si es adecuado el flujo de la información entre áreas.

➤ **Eficiencia en la Productividad:**

Cuan eficiente son los trabajadores en la productividad de sus labores, Responde los Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad, Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos.

### **2.2.3. SATISFACCION LABORAL**

La satisfacción laboral es la conformidad que pueda sentir el trabajador con respecto al entorno de trabajo, esta satisfacción laboral se puede dar ya sea dándole al trabajador la remuneración adecuada, justa, el tener buenas relaciones humanas, el sentirse seguros y sobre todo el tipo de trabajo que vaya de acuerdo a la capacidad, experiencia y conocimientos que los empleados tienen. Son varios autores que definen la satisfacción laboral y los cuales se pueden apreciar a continuación:

#### **2.2.3.1. DEFINICION:**

La satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben (Wright y Davis, 2003)

Además la satisfacción laboral también es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo (Andresen, Domsch y Cascorbi, 2007)

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los



colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador (Hannoun, Georgina, 2011).

### **2.2.3.2. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL:**

En gran medida las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores logran determinar mayor satisfacción laboral.

Con respecto a los empleados desean que las empresas tengan sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción, ya que ellos sentirán que su trabajo va de acuerdo a lo que reciben por parte de la organización. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral porque habrá un mejor clima laboral.

Además la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Estos son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede

esperar en diferentes grupos de trabajadores. Logrando que estos sientan la fidelización con la organización. (Robbins, 1998).

### 2.2.3.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL:

AUTOR	DIMENSIONES
<b>Locke (1976)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción en el trabajo</li> <li>➤ Satisfacción con el salario</li> <li>➤ Satisfacción con las promociones</li> <li>➤ Satisfacción con el reconocimiento</li> <li>➤ Satisfacción con los beneficios</li> <li>➤ Satisfacción con las condiciones de trabajo</li> <li>➤ Satisfacción con la supervisión</li> <li>➤ Satisfacción con los compañeros</li> <li>➤ Satisfacción con la compañía y la dirección</li> </ul>
<b>Hackman y Oldham (1975)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Variedad de habilidades</li> <li>➤ Identidad de la tarea</li> <li>➤ Significación de la tarea</li> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Retroalimentación del puesto</li> </ul>
<b>Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción con la supervisión</li> <li>➤ Satisfacción con el ambiente físico en el trabajo</li> <li>➤ Satisfacción con el trabajo</li> <li>➤ Satisfacción con el reconocimiento</li> <li>➤ Satisfacción con la participación en las decisiones</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Habiendo comparado las 3 propuestas teóricas de la Satisfacción Laboral se ha optado por utilizar la propuesta de Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989)., explicaremos en qué consisten sus dimensiones:

- **Satisfacción con la supervisión:** Es el modo de como los trabajadores se identifican con la organización no solo de manera individual o con sus conocimientos adquiridos con sus experiencias si no adaptándose e

identificándose con los sistemas de la organización. El saber si se siente satisfecho con la proximidad y frecuencia con la que es supervisado el trabajador, si se siente satisfecho con la supervisión que ejercen sobre ellos, si se sienten satisfechos con las relaciones personales con sus supervisores y el apoyo que ellos les brindan.

➤ **Satisfacción con el ambiente físico en el trabajo:**

La manera de cómo está estructurada la organización como el tamaño de la organización, el tipo de dirección, la estructura formal, entre otros. El sentirse satisfecho con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo, Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo, Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.

➤ **Satisfacción en el trabajo:**

Es el resultado que se obtiene del buen desempeño en sus labores y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general. Conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Es la pertenencia el sentirse orgulloso de pertenecer a una prestigiosa empresa y formar parte de ella aportando lo mejor para el logro de los objetivos que se ha trazado la empresa.

➤ **Satisfacción con el reconocimiento:**

Es la satisfacción que puede sentir el trabajador debido a los diversos reconocimientos ya sea motivación, elogios, además están relacionados con las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo.

➤ **Satisfacción con la participación en las decisiones:** Es la satisfacción con la participación en las decisiones, el sentir que se toma en cuenta la participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección, sentir que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa, sentir satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe en su trabajo.

### **3. METODOLOGIA**

El proceso que se realizó para recopilar la información de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la municipalidad Distrital de Marcavelica que se encuentra ubicada en la plaza miguel Grau. La aplicación del cuestionario ha servido de gran ayuda en esta investigación para poder saber cómo es que influye el clima organizacional en La satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica. La validación de estos resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó fue gracias al apoyo y permiso del alcalde de la Municipalidad Distrital de Marcavelica quien autorizó para que se aplicara el cuestionario a los trabajadores que laboran en dicha Municipalidad.

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo fue clasificado como una investigación de tipo Descriptivo-Correlacional

- Descriptivo, buscaba describir de qué manera influye el clima organizacional y la satisfacción laboral.
- Correlacional, trataba de establecer la relación que existía entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

#### **3.2 EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Nuestro estudio fue de tipo no experimental porque la investigación se enfocó a observar y a describir el comportamiento de las variables tal como se observa., analizando su incidencia e interrelaciones. La investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural.

### **3.3 MÉTODOS E INSTRUMENTOS**

Cuantitativo; ya que se recolecto información que fue procesada mediante la estadística. Para la captura de información se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, Luego se procesó la información estadística con el programa SPSS para Finalmente proceder con el análisis de la información que se presenta en los tablas respectivos, obteniendo así los resultados de la investigación.

#### **3.3.1. Cuestionario:**

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. Es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información.( Anexo 01)

#### **3.3.2. Programa:**

- SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

#### **3.3.3. Estadísticos Utilizados:**

- Se utilizó un estadístico de fiabilidad como lo es el Alfa de Cronbach que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida tambien es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. (Anexo 02 Y 03).

➤ Utilicé un estadístico del coeficiente de correlación de Pearson podemos definir como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas. Permite predecir el valor de una variable dado un valor determinado de la otra variable. Se trata de valorar la asociación entre dos variables cuantitativas estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre las variables.

- SIG (BILATERAL): valor que permite decidir la aceptación o no de la hipótesis nula. Es la significación muestral de la hipótesis nula, es decir, el p-valor.  
Si  $p \geq \alpha$ , se acepta la hipótesis nula.  
Si  $p \leq \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula.
- R: COEFICIENTE DE DETERMINACION: un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas. Si  $r > 0$  Hay correlación positiva: las dos variables se correlacionan en sentido directo. A valores altos de una le corresponden valores altos de la otra e igualmente con los valores bajos. Cuánto más próximo a +1 esté el coeficiente de correlación más patente será esta covariación. Si  $r < 0$  Hay correlación negativa: las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de una de ellas le suelen corresponder valores bajos de la otra y viceversa. Cuánto más próximo a -1 esté el coeficiente de correlación más patente será esta covariación extrema.
- $R^2$ : COEFICIENTE DE CORRELACION es una medida estadística de la bondad del ajuste o fiabilidad del modelo estimado a los datos. Se representa por  $R^2$  e indica cuál es la proporción de la variación total en la variable dependiente (Y), que es explicada por el modelo de regresión estimado, es decir, mide la capacidad explicativa del modelo estimado.

### **3.3.4. Procedimiento:**

- Seleccioné mi tema de investigación y se determinó que esta es correlacional y descriptiva
- Seleccioné la entidad en la que se realizó la investigación (Municipalidad Distrital de Marcavelica), teniendo en cuenta que la institución elegida me permitió tener acceso y manejo de la información necesaria acerca de ella.
- Planifiqué los objetivos, determiné lo que quería conocer y demostrar con mi investigación.
- Busqué la información en bibliotecas y páginas web, de temas relacionados a mis variables “clima organizacional” y “satisfacción laboral”.
- Seleccioné la información idónea que utilicé en mi marco teórico (antecedentes y bases teóricas).
- Determiné las herramientas que utilizaría para la recolección de datos, así como fue la totalidad de mi población.
- Elaboraré el cuestionario idóneo que lo apliqué a la población, que fue de acuerdo con mi teoría. (anexo 01).
- Fue aplicada el cuestionario los días 7, 8 y 9 de setiembre fueron tres días los que utilicé para aplicar el cuestionario y volví el día 9 de diciembre.
- Apliqué el cuestionario y una vez obtenido los datos, los procesé a través del programa SPSS, para ser interpretado.

- Presenté los resultados y realicé la discusión de estos, la cual mostró la relación que tienen mis resultados con los objetivos, antecedentes y bases teóricas.
- Elaboré conclusiones, una vez obtenidos los resultados observé las terminaciones a las que concluí.
- Las conclusiones me permitieron elaborar recomendaciones ya sea de mejora o de cambio.

### **3.4 POBLACIÓN**

De acuerdo al título de la investigación de estudio, la población está determinada por la totalidad confirmada por 40 de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica.



## **4. RESULTADOS Y DISCUSION**

### **4.1. Presentación de resultados**

#### **Perfil del Trabajador**



- 52.5% Varones
- 52.5% Entre 26 y 50 años
- 37.5 Viven en Marcavelica
- 52.5 Son Administrativos

#### **Problema General**

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ubicada en la provincia de Sullana, departamento de Piura - 2015?

#### **Problemas Específicos:**

¿Cuál es el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica?

¿Cuál es el nivel de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica?

## Objetivo General

“Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ubicada en la provincia de Sullana, departamento de Piura - 2015, para lo cual se ha tenido en cuenta la correlación de Pearson”

### Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Marcavelica - Sullana – Prueba de Pearson

**TABLA 4.1.1**

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,932
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,932	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica - Sullana**

La tabla 4.1. Indica que al relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcavelica, ambas variables muestran una relación directa. Es decir, al aumentar el clima organizacional aumenta la satisfacción del trabajador en dicha Municipalidad.

Así mismo, el  $R^2$  es 87 % ( $R^2 = (0.932)^2 = 0.87$ ), es decir, el 87 % de la satisfacción del trabajador es explicado por el clima organizacional que se percibe en la Municipalidad. Asimismo el valor de significancia de la prueba de Pearson es  $p=0,000$ , menor al valor de significancia 5%, es decir, se demuestra cuantitativamente que el clima organizacional influye de forma significativa en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica - Sullana.

## Objetivos Específicos

### Primer Objetivo Específico

“Describir el nivel del Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica”

#### Clima Organizacional

**TABLA 4.1.2**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos			
Clima Organizacional crítico	3	7,5	7,5
Clima Organizacional aceptable	37	92,5	100,0
Clima Organizacional satisfactorio	0	0	0
Total	40	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica–Sullana**

- **Interpretación:**

El 92,5% de los encuestados respondió que la Municipalidad distrital de Marcavelica tienen un nivel de clima aceptable ya que pueden desempeñar su trabajo de manera fácil y segura con ganas de trabajar y dar lo mejor de sí, Sin embargo, hay que destacar que existe un mínimo porcentaje de 7,5% que lo percibe como crítico debido a que no se sienten satisfecho con el clima organizacional por falta de comodidad en su espacio laboral. Por otro lado de los encuestados se obtuvo como respuesta que el 0% piensa que el clima organizacional es satisfactorio porque tienen que aceptar las condiciones de trabajo y acoplarse a ellas para desarrollar sus labores con los beneficios y desventajas que les brinde la organización para poder asumir el cargo.

## Correlación del Clima Organizacional con cada Dimensión

**Tabla 4.1.3**

DIMENSIONES	CLIMA ORGANIZACIONAL PEARSON	COHEFICIENTE DE CORRELACION		
Relaciones en la organización	r	0.845	r <sup>2</sup>	71%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Calidad en el trabajo	r	0.912	r <sup>2</sup>	83%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Entorno físico	r	0.097	r <sup>2</sup>	0.94%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Comunicación interna	r	0.894	r <sup>2</sup>	80%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Reconocimiento	r	0.894	r <sup>2</sup>	80%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Objetivos de la institución	r	0.187	r <sup>2</sup>	3.50%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Toma de decisiones	r	0.905	r <sup>2</sup>	82%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Compromiso	r	0.655	r <sup>2</sup>	43%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Adaptación al cambio	r	0.071	r <sup>2</sup>	0.50%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Delegación de actividades y funciones	r	0.855	r <sup>2</sup>	73%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Coordinación externa	r	0.83	r <sup>2</sup>	69%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Eficiencia en la productividad	r	0.423	r <sup>2</sup>	18%
	Sig	0.000	Sig	0.000

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana

- **Interpretaciones de Correlación de Variables:**

Relaciones en la Organización tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 71% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 71 % ( $R^2 = (0.845)^2 = 0.714$ ) esto se debe a que la mayoría de las área con las que está conformada la Municipalidad Distrital de Marcavelica se relacionan porque tienen en común algunas actividades o cargos y necesitan intercambiar información e ideas para crear su plan de trabajo logrando crear un buen clima organizacional.

Calidad en el Trabajo tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 83% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 83 % ( $R^2 = (0.912)^2 = 0.831$ ) esto se debe a que los trabajadores están capacitados y actos para realizar sus trabajos de acuerdo a su nivel de profesionalismos permitiendo realizar un trabajo de calidad ya que cuentan con los recursos indicados y especializados para sus labores.

Entorno Físico tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 0.94% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 0.94 % ( $R^2 = (0.097)^2 = 0.009$ ) debido a que la Municipalidad se encuentra ubicada en lugar céntrico lo que genera un espacio ruidoso, además hay mucha circulación de moradores del distrito que acuden a la municipalidad a dar sus distintos puntos, reclamos, información, etc., por otro lado cuentan con algunos recursos físicos que están en desusos o malogrados lo que permite la usencia de un buen clima organizacional.

Comunicación Interna tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 80% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 80 % ( $R^2 = (0.894)^2 = 0.80$ ) debido a que existe una comunicación fluida entre jefe y subordinados, de jefe a jefe y de trabajador a trabajador e incluso con los moradores del distrito.

Reconocimiento tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 80% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 80 % ( $R^2 = (0.894)^2 = 0.80$ ) debido a que los trabajadores reciben reconocimientos por parte de sus superiores motivándolos e incentivándoles a mejor cada vez para que así puedan realizar sus labores con mayor desempeño permitiendo lograr un mejor clima en la municipalidad.

Objetivos de la Institución tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 35% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 3.5 % ( $R^2 = (0.187)^2 = 0.034$ ) debido a que los trabajadores sienten que no están muy bien establecidos los objetivos de la municipalidad o que no son explicadas sus labores y la finalidad de su trabajo para identificarse con los objetivos de la organización y muchas veces realizan sus labores de manera rutinaria.

Toma de Decisiones tiene un coeficiente de correlación sobre la variable clima organizacional del 82% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 82 % ( $R^2 = (0.905)^2 = 0.819$ ) debido a que el tomar buenas decisiones permite crear un excelente plan de trabajo para la ejecución de obras, programas de acción en beneficio del Distrito de Marcavelica y así el presupuesto asignado a la Municipalidad sea utilizado eficientemente en las partidas presupuestarias según cada área lo requiera.

Compromiso tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 43% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 43 % ( $R^2 = (0.655)^2 = 0.429$ ) debido a que mientras más comprometidos se sientan los trabajadores con las funciones a desempeñar, los objetivos y las metas de la Municipalidad serán realizadas y ejecutadas en el tiempo necesario.

Adaptación al Cambio tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 0.50% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 0.50 % ( $R^2 = (0.071)^2 = 0.005$ ) debido a que la gran mayoría de los trabajadores se les hace difícil adaptarse a los nuevos cambios ya sea a nuevas áreas o sistemas.

Delegación de Actividades y funciones tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 73% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 73 % ( $R^2 = (0.855)^2 = 0.731$ ) debido a que las labores son asignadas de acuerdo a la capacidad, experiencia de cada trabajador permitiendo que desarrollen bien sus funciones ya que se relacionan con su materia de trabajo.

Coordinación Externa tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 69% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 69 % ( $R^2 = (0.83)^2 = 0.688$ ) debido a que mantienen una buena relación con los moradores del distrito ya que brindan una excelente atención al cliente en este caso a los pobladores del distrito y con los proveedores.

Eficiencia en la Productividad tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Clima Organizacional del 18% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 18 % ( $R^2 = (0.423)^2 = 0.178$ ) debido a que en algunos casos son promovidos a otras áreas que no son de sus especialización o no cuentan con la experiencia o capacitación necesaria lo que les impide ser productivos al desarrollar sus actividades.

El análisis también se hace para cada dimensión teniendo los siguientes resultados:

➤ **Dimensión: Relaciones en la Organización**

**La dimensión Relaciones Interpersonales se analiza en función a las preguntas de 1 a la 4.**

**Dimensión Relaciones en la Organización**

**TABLA 4.1.4**

Dimensión: Relaciones en la Organización Ítems	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
Se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?	2	16	8	14	0	40	5%	40%	20%	35%	0.0%	100.0%
Se ayudan y animan unos a otros?	0	2	16	9	14	40	0.0%	5%	40%	20%	35%	100.0%
Se sienten seguros en el trabajo?	0	0	7	26	7	40	0.0%	0.0%	17.5%	65%	17.5%	100.0%
Existe confianza entre los miembros y los otros?	2	14	2	9	13	40	5%	35.0%	5%	22.5%	32.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica –**

**Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**1. ¿Se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca hay respeto sobre sus habilidades, los deseos y la personalidad de los demás dentro de la Municipalidad ya que no son tomados en cuenta; mientras que el 40% respondieron que casi nunca se les pregunta, considera y mucho menos se les da la oportunidad; mientras que un 20% respondió que algunas veces debido a que en momentos de confraternidad o de mejoramiento en el planeamiento estratégico son considerados; Sin embargo el 35% respondió que casi siempre debido a que si se les da la oportunidad de expresar sus ideas, deseos poniendo a disposición sus habilidades tanto técnicas conceptuales y humanas.

**2. ¿Se ayudan y animan unos a otros?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca se ayudan y animan unos a otros dentro de la Municipalidad debido a que no tienen una buena comunicación; mientras un 40% respondió que algunas veces se ayudan y animan ya que cada uno se desempeña y desarrolla su labor de manera individual y en algunas veces cuando las labores son grupales si se ayudan y



animan; mientras que un 20% respondió que casi siempre se ayudan y animan ya que esto les motiva a realizar de la mejor manera sus labores; Sin embargo el 35% respondió que siempre debido a que existe entre los trabajadores una buena relación lo que permite que tengan las ganas de ayudarse y animarse el uno al otro.

**3. ¿Se sienten seguros en el trabajo?**

El 17.5% de los encuestados respondieron que algunas veces se sienten seguros en el trabajo debido a que la Municipalidad Distrital de Marcavelica cuenta con todos los sistemas de seguridad y anti sísmicas; Mientras que el 65% respondió que casi siempre se sienten seguros en el trabajo ya que la Municipalidad se encuentra posicionada en un lugar tranquilo y cuenta con personal de seguridad confiable, responsable y preparado; mientras que un 17.5% respondió que siempre ya que la Municipalidad siempre cuenta en todo momento con personal de seguridad.

**4. ¿Existe confianza entre los unos y los otros?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca existe confianza entre unos y otros debido a que no suelen relacionarse; mientras que el 35% respondieron que casi nunca se relacionan ya que no suelen ser tan sociables; sin embargo el 5% respondió que algunas veces existe esta relación porque ello ayuda a que se desempeñen laboralmente de mejor manera; además el 22.5% respondió que casi siempre confían porque se crea un ambiente de confianza y respeto; por otra parte el 32.5% respondió que siempre existe confianza ya que se crean vínculos de amistad por lo tanto hay respeto y no hay desconfianza entre ellos.

➤ **Dimensión: Calidad en el Trabajo**

**La dimensión Calidad en el Trabajo se analiza en función a las preguntas de 5 a la 8.**

**Dimensión Calidad en el Trabajo**

**TABLA 4.1.5**

Dimensión: Calidad en el trabajo Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Nos tomamos en serio la calidad?	0	0	9	23	8	40	0.0%	0.0%	22.5%	57.5%	20.0%	100.0%
¿Se evalúa regularmente la calidad de sus actividades?	0	4	14	9	13	40	0.0%	10%	35%	22.5%	32.5%	100.0%
¿Se hace uso óptimo de los recursos?	2	16	7	14	1	40	5%	40%	17.5%	35%	2.5%	100.0%
¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar su trabajo?	0	0	11	29	0	40	0.0%	0.0%	27.5%	72.5%	0.0%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**5. ¿Nos tomamos en serio la calidad?**

El 22.5% de los encuestados respondieron que algunas veces se toman en serio la calidad en el trabajo debido a la falta de compromiso; mientras que el 57.5% respondió que casi siempre ya que saben que la finalidad de ellos es de velar por el bienestar de los moradores del distrito de Marcavelica el cual demanda de mucha responsabilidad y desempeño en la calidad del trabajo; un 20% respondió que siempre toma en serio la calidad en el trabajo porque ellos brinda servicios a la comunidad y de acuerdo a su desempeño en las actividades laborales es que logran lo mejor para su distrito.

**6. ¿Se evalúa regularmente la calidad de sus actividades?**

El 10% de los encuestados respondieron que casi nunca se evalúa regularmente la calidad de sus actividades debido a que sus actividades son aplicadas más a campo a la práctica y no hay tanto monitoreo; mientras que el 35% respondió que algunas veces se evalúa regularmente la calidad de sus actividades debido que llevan un control de actividades y siendo una entidad pública mantienen todos

sus archivos foliados; mientras un 20% respondió que casi siempre ya que son supervisados por sus jefes principalmente por su jefe de recursos humanos quien evalúa que se realicen las actividades encomendadas; por otra parte el 35% respondió que siempre son evaluados debido a que necesitan saber que se ejecuten las ordenanzas municipales que son aprobadas y esto se logra si existe calidad en sus actividades.

**7. ¿Se hace uso óptimo de los recursos?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca se hace uso óptimo de los recursos debido a que algunas áreas no hacen uso de los recursos porque no les es necesario; mientras el 40% respondió que casi nunca se hace uso óptimo de los recursos debido a que existen recursos físicos que la gran mayoría no están en buenas condiciones; mientras un 15% respondió que algunas veces ya que parte de los recursos económicos son asignados para capacitaciones del personal para desempeñar mejor las labores y aprender nuevos sistemas; por otra parte el 40% respondió que casi siempre se hace uso óptimo de los recursos porque en su mayoría estos son utilizados para crear nuevas ordenanzas y obras para el bienestar de toda la comunidad como lo es el distrito de Marcavelica; sin embargo el 2.5% de los encuestados respondieron que siempre hacen uso de los recursos ya que tiene que ejecutar las ordenanzas según las resoluciones lo demandan.

**8. ¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar su trabajo?**

El 27.5% de los encuestados respondieron que algunas veces existe orden y disciplina adecuada para realizar su trabajo debido a que las actividades que desarrollan son más de campo; mientras que el 72.5% respondió que casi siempre debido a que el jefe de recursos humanos está en constante monitoreo para que cada área o división realice sus actividades.

➤ **Dimensión: Entorno Físico**

**La dimensión Entorno Físico se analiza en función a las preguntas de 9 a la 13.**

**Dimensión Entorno Físico**

**TABLA 4.1.6**

Dimensión: Entorno Físico Ítems	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Cuentas con herramientas, materiales y equipo para el desarrollo de sus funciones en el trabajo?	0	0	9	31	0	40	0.0%	0.0%	22.5%	77.5%	0.0%	100.0%
¿Las herramientas, materiales y equipo están en buenas condiciones?	0	0	7	27	6	40	0.0%	0.0%	17.5%	67.5%	15.0%	100.0%
Al desempeñar tu trabajo te sientes seguro para evitar accidentes o lesiones?	0	1	8	24	7	40	0.0%	2.5%	20.0%	60%	17.5%	100.0%
El espacio físico es suficiente?	1	13	5	21	0	40	2.5%	32.5%	12.5%	52.5%	0.0%	100.0%
El ambiente donde trabajas es confortable y cómodo?	1	7	8	23	1	40	2.5%	17.5%	20%	57.5%	2.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**9. ¿Cuentas con herramientas, materiales y equipo para el desarrollo de sus funciones en el trabajo?**

El 22.5% de los encuestados respondieron que algunas veces cuentan con herramientas, materiales y equipo para el desarrollo de sus funciones en el trabajo debido a que los materiales que están en desuso o en malas condiciones demora el proceso para arreglarla o renovarla; mientras que el 77.5% respondieron que casi siempre ya que se compra material y las herramientas necesarias para cada área y así cada trabajador pueda desarrollar las actividades

**10. ¿Las herramientas, materiales y equipo están en buenas condiciones?**

El 17.5% de los encuestados respondieron que algunas veces las herramientas, materiales y equipo están en buenas condiciones debido a que el proceso para arreglarlas demanda de tiempo; mientras que un 67.5% respondieron que casi siempre ya que la gran mayoría de herramientas, materiales y equipos están en

buenas condiciones; así mismo el 15% respondió que siempre debido a que no se han visto en la falta o carencia de estas.

**11. ¿Al desempeñar tu trabajo te sientes seguro para evitar accidentes o lesiones?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi siempre al desempeñar su trabajo se sienten seguros para evitar accidentes o lesiones debido a que son capacitados y especializados en sus labores; mientras que el 20% respondieron que algunas veces al desempeñar su trabajo se sienten seguros para evitar accidentes o lesiones debido a que en algunas ocasiones no se sienten capaces y con la plena seguridad de realizar bien su trabajo; mientras un 60% respondieron que casi siempre ya que el mismo temor de querer hacer bien las cosas hacen que comentan accidentes o lesiones; así mismo el 17.5% respondió que siempre debido a que están capacitados y cuentan con los recursos necesarios.

**12. ¿El espacio físico es suficiente?**

El 2.5%% de los encuestados respondieron que nunca el espacio físico es suficiente porque sienten incomodidad; mientras que el 32.5% respondió que casi nunca el espacio físico es suficiente debido a que la Municipalidad Distrital de Marcavelica es muy pequeña; por otro lado el 12.5% respondió que algunas veces debido a que en algunas ocasiones tienen que atender a los moradores del distrito las inquietudes o propuestas que tienen; mientras un 52.5% respondieron que casi siempre ya que a pesar que la municipalidad es pequeña está muy bien diseñada, organizada, dividida sus espacios y son suficiente para desempeñar las labores.

**13. ¿El ambiente donde trabajas es confortable y cómodo?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que nunca el ambiente donde trabajan es confortable y cómodo ya que se escucha el ruido de las propuestas de los moradores del distrito; mientras que el 17.5 respondieron que casi nunca el ambiente donde trabajan es confortable y cómodo debido a que consideran que el espacio es muy pequeño por lo que se sienten un poco incomodos; mientras un 20% respondieron que algunas veces ya que en ocasiones donde tienen mucho trabajo y se sienten estrés laboral sienten que el ambiente no es tan

confortable y cómodo; así mismo el 57% respondió que casi siempre debido a que para ellos el espacio grande no es lo más importante si no que sea un ambiente donde puedan organizarse y sentirse bien logrando la comodidad en ellos. El 2.5% respondió que siempre el trabajo donde desempeñan es cómodo ya que sus actividades son más de archivos, documentaciones y tramitaciones.

➤ **Dimensión: Comunicación Interna**

**La dimensión Comunicación Interna se analiza en función a las preguntas de 14 a la 18.**

**Dimensión Comunicación Interna**

**TABLA 4.1.7**

Dimensión: Comunicación Interna Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?	2	17	7	13	1	40	5%	42.5%	17.5%	32.5%	2.5%	100.0%
¿Cree Ud. que la relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?	0	2	17	19	2	40	0.0%	5%	42.5%	47.5%	5%	100.0%
¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?	0	2	18	17	3	40	0.0%	5%	45%	42.5%	7.5%	100.0%
¿Encuentra Ud. un problema en su trabajo al hablar con su jefe en forma franca y sincera?	2	16	8	13	1	40	5%	40%	20%	32.5%	2.5%	100.0%
¿Trabaja en equipo?	0	2	17	19	2	40	0.0%	5%	42.5%	47.5%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**14. ¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo debido a que no existe una buena comunicación entre compañeros; mientras que el 42.5% respondió que casi nunca es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo debido a que no existe compañerismo ni confianza entre compañeros; mientras un 17.5% respondieron que algunas veces ya que algunos compañeros son sociables y les gusta interactuar y compartir sus experiencias; así mismo el 32.5% respondió que casi siempre

debido a que logran crear una relación de amistad logrando una buena relación con sus compañeros de trabajo; y el 2.5 respondió que SIEMPRE hay una adecuada relación porque sus compañeros son sociables y existe una comunicación fluida.

**15. ¿Siente que la relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca sienten que la relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco porque no sienten que sus jefes les demuestran que deben de confiar en ellos; mientras que el 42.5% respondieron que algunas veces sienten que la relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco debido a que les brinda la confianza de expresar sus dudas, inquietudes; por otra parte el 47,5% respondieron que casi siempre existe confianza porque confían en ellos; el 5 respondió que SIEMPRE hay confianza debido a que los mismos trabajadores les demuestran el compromiso y responsabilidad a sus jefes y esa confianza se vuelve recíproco.

**16. ¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca en su área de trabajo se producen errores por la falta de información debido a que se les otorga la ayuda y la información que requieren; mientras que el 45% respondió que algunas veces debido a que los puestos son de constante rotación y se tiene que adaptar a los sistemas de los nuevos puestos al que se les cambia ; mientras un 52.5% respondieron que casi siempre debido al egoísmo de no compartir información, ideas, experiencias, manejos que puede surgir por algunos trabajadores; el 7,5% respondió que siempre se producen errores por falta de manejo de procesos.

**17. ¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca ante un problema en su trabajo puede hablar con su jefe en forma franca y sincera porque no siente la libertad de expresar sus opiniones; mientras el 40% respondió que casi nunca debido a que existe el temor de ser despedidos; mientras un 20% respondieron

que algunas veces ya que no desean incurrir en sanciones; así mismo el 32% respondió que casi siempre debido a que hablando de manera franca y sincera pueden solucionar problemas y se puede aprender; el 2.5% respondió que siempre hablan con su jefe ante algún problema porque tienen la plena confianza en ellos.

#### 18. ¿Se trabaja en equipo?

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca se trabaja en equipo debido al individualismo de desarrollo de actividades; mientras que el 42.5% respondieron que algunas veces se trabaja en equipo debido a que algunas áreas están asignadas para distintas labores y con los que trabajan es con los integrantes de su área o división; mientras un 47,5% respondieron que casi siempre ya que hay áreas que trabajan y se relacionan con otras divisiones y tienen que realizar conjuntamente su plan de trabajo; y el 5% respondieron que SIEMPRE trabajan en equipo porque es mejor trabajar así ya que se realizan de mejor manera las labores.

#### ➤ Dimensión: Reconocimiento

**La dimensión Reconocimiento se analiza en función a las preguntas de 19 a la 23.**

#### Dimensión Reconocimiento

**TABLA 4.1.8**

Dimensión: Reconocimiento Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Se estimula la capacitación de los trabajadores?	0	1	23	15	1	40	0.0%	2.5%	57.5%	37.5%	2.5%	100.0%
¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los trabajadores?	0	3	22	11	4	40	0.0%	7.5%	55%	27.5%	10%	100.0%
¿Cuando tienes un buen desempeño eres reconocido y apreciado?	0	2	16	15	7	40	0.0%	5%	40%	37.5%	17.5%	100.0%
¿Se te elogia frecuentemente, más que recibir críticas y ser corregido?	2	23	7	7	1	40	5%	57.5%	17.5%	17.5%	2.5%	100.0%
¿La actuación de calidad es gratificada?	0	2	23	13	2	40	0.0%	5%	57.5%	32.5%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica –**

**Sullana**



- **Interpretaciones por pregunta:**

**19. ¿Se estimula la capacitación de los trabajadores?**

El 2,5% de los encuestados respondieron que casi nunca se estimula la capacitación de los trabajadores debido a que los gastos de movilidad en la gran mayoría incurren por parte del trabajador; por otro lado el 57,5% respondió que algunas veces se estimula la capacitación de los trabajadores debido a que es necesario para desarrollar y adaptar nuevas estrategias al plan de trabajo; mientras un 45% respondieron que casi siempre ya que las capacitaciones ayudan a mantenerse en constante actualización de información y sistemas; y un 2.5% respondió que siempre se estimulan las capacitaciones para mantener actualizados los conocimientos y sistemas en la entidad.

**20. ¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los trabajadores?**

El 7.5% de los encuestados respondieron que casi nunca se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los trabajadores debido a que solo se centran en que el trabajador debe de desempeñar y desarrollar sus labores; mientras un 57.5% respondió que algunas veces se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los trabajadores debido a que esto los motiva a crecer más en el ámbito profesional; mientras un 40% respondieron que CASI SIEMPRE ya que les brindan asistencia a programas, congresos, capacitaciones, etcétera permitiéndoles adquirir experiencia y nuevos conocimientos; y el 2.5% respondió que siempre les ofrecen mediante becas.

**21. ¿Cuando tienes un buen desempeño eres reconocido y apreciado?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca cuando tiene un buen desempeño son reconocidos y apreciados debido a que pasan ese suceso como desapercibido; mientras un 40% respondió que algunas veces cuando tiene un buen desempeño son reconocidos y apreciados debido a ello se les otorga certificados; por otro lado un 37.5% respondieron que casi siempre ya que reciben motivación, aprecio por sus jefes; así mismo el 7% respondió que siempre debido a que se les brinda en algunas ocasiones bonificación por un buen desempeño.

**22. ¿Se te elogia frecuentemente, más que recibir críticas y ser corregido?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca son elogiados frecuentemente, más que recibir críticas y ser corregidos debido a que sus jefes son muy estrictos y exigentes; mientras que el 57.5% respondió que casi nunca son elogiados frecuentemente, más que recibir críticas y ser corregido debido a que son elogiados cuando logran un buen desempeño; mientras un 17.5% respondieron que algunas veces ya que más reciben críticas algunas constructivas y son constantemente corregidos por cambios de sistemas y de gobierno; así mismo el 17.5% respondió que casi siempre debido a que realizan bien su trabajo y se acoplan muy rápido y fácilmente a los sistemas o al nuevo puesto; el 2.5% respondió que siempre son elogiados debido a que realizan bien sus labores y son muy activos.

**23. ¿La actuación de calidad es gratificada?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca la actuación de calidad es gratificada debido a que es una entidad pública no se suelen gratificar cada acción; mientras que el 57.5% respondió que algunas veces la actuación de calidad es gratificada debido a que en algunas ocasiones son recompensados; mientras un 32.5% respondieron que casi siempre ya que si se hacen bien las cosas la misma comunidad se siente agradecido del gobierno por su buena gestión; y el 5% respondió que siempre es gratificada con reconocimientos.

➤ **Dimensión: Objetivos de la Institución**

**La dimensión Objetivos de la Institución se analiza en función a las preguntas de 24 a la 26.**

**Dimensión Objetivos de la Institución**

**TABLA 4.1.9**

Dimensión: Objetivos de la Institución Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Están claramente definidos los objetivos?	0	1	9	28	2	40	0.0%	2.5%	22.5%	70%	5%	100.0%
¿Los conoce Ud.?	0	2	8	29	1	40	0.0%	5%	20%	72.5%	2.5%	100.0%
¿Está de acuerdo con ellos?	0	1	9	28	2	40	0.0%	2.5%	22.5%	70%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

- **Interpretaciones por pregunta:**

**24. ¿Están claramente definidos los objetivos?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca están claramente definidos los objetivos debido a que a veces los recursos son utilizados para otros fines; por otro lado el 22.5% respondió que algunas veces porque saben que los objetivos están enfocados al bienestar de la comunidad en brindarles buenas obras, ordenanzas, buena gestión.; sin embargo el 70% respondió que casi siempre debido a que; el 5% respondió que SIEMPRE están claros porque saben los objetivos de la Municipalidad.

**25. ¿Los conoce Ud.?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca debido a que solo se desempeñan a trabajar en base a lo que se les asignan; por otro lado el 20% respondió que algunas veces conocen los objetivos debido a que solo se enfocan a las labores a las que son asignados; sin embargo el 72.5% respondió que casi siempre debido a que ya que saben que los objetivos de la municipalidad son principalmente velar por el bienestar de la comunidad; El 2.5% respondió que siempre los conocen.

**26. ¿Está de acuerdo con ellos?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca están de acuerdo con los objetivos debido a que muchas veces no se cumplen; por otro lado el 22.5% respondió que algunas veces porque no siempre se busca el bienestar de la comunidad; sin embargo el 70% respondió que casi siempre debido a que esos objetivos son con el fin de lograr el progreso y la mejora para el distrito; el 5% respondió que siempre porque de ellos depende el lograr lo mejor para el distrito de Marcavelica.

➤ **Dimensión: Toma de Decisiones**

La dimensión Toma de Decisiones se analiza en función a las preguntas de 27 a la 29.

**Dimensión Toma de Decisiones**

**TABLA 4.1.10**

Dimensión: Toma de decisiones Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Las decisiones se toman oportunamente?	0	12	27	1	0	40	0.0%	30%	67.5%	2.5%	0.0%	100.0
¿Siente que se anima a los empleados a tomar sus propias decisiones?	2	17	20	1	0	40	5%	42.5%	50%	2.5%	0.0%	100.0
¿Las decisiones se basan en información confiable?	0	6	31	3	0	40	0.0%	15%	77.5%	7.5%	0.0%	100.0

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**27. ¿Las decisiones se toman oportunamente?**

El 30% de los encuestados respondieron que casi nunca las decisiones se toman oportunamente debido a que no hay control y muchas veces se dejan pasar las actividades que se deben de realizar; mientras él 67.5% respondió que algunas veces porque son actividades que se deben de realizar necesariamente se toman la decisión de ejecutarlas; sin embargo el 2.5% respondió que casi siempre debido a que se analizan las distintas decisiones y se toma la más adecuada o la correcta.

**28. ¿Siente que se anima a los empleados a tomar sus propias decisiones?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca sienten que animan a los trabajadores a tomar sus propias decisiones debido a que tienen temor que no tomen las correctas; mientras él 42.5% respondió que casi nunca ya que creen que no son capaces de decidir por falta de experiencia; por otro lado el 50% respondió que algunas veces porque se necesita de la ayuda de todos que optan

por incentivar a dar nuestras opiniones y nuestras posibles decisiones; sin embargo el 2.5% respondió que casi siempre debido a que hay una probabilidad de confianza en los conocimientos, capacidad y experiencia.

## 29. ¿Las decisiones se basan en información confiable?

El 15% de los encuestados respondieron que casi nunca las decisiones se basan en información confiable debido a que no son sometidos al proceso que se debe de dar; mientras el 77.5% respondió que algunas veces porque si se obtiene la información de los fuentes, reglamentos, y procesos que se deben de dar; sin embargo el 7.5% respondió que casi siempre debido a que por ser una entidad pública tiene derechos y beneficios en obtención de información por parte de otras entidades si así surgiera la necesidad.

## ➤ Dimensión: Compromiso

La dimensión Compromiso se analiza en función a las preguntas de 30 a la 32.

### Dimensión Compromiso

**TABLA 4.1.11**

Dimensión: Compromiso Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?	0	1	8	31	0	40	0.0%	2.5%	20%	77.5%	0.0%	100.0%
¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?	0	1	8	17	14	40	0.0%	2.5%	20%	42.5%	35%	100.0%
¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de su Departamento/ Servicio/ Unidad?	0	2	31	6	1	40	0.0%	5%	77.5%	15%	2.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

## • Interpretaciones por pregunta:

## 30. ¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca están dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige debido a que consideran que solo laboran en sus horas de trabajo y no tiene que exigirse a ellos mismos más de lo

necesario; mientras él 20% respondió que algunas veces porque saben que está de por medio su trabajo; sin embargo el 77.5% respondió que casi siempre debido a que están acostumbrados a exigirse más de lo que pueden dar ya que son activos.

**31. ¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten con la camiseta puesta debido a que no se identifican con la municipalidad; mientras él 20% respondió que algunas veces porque saben que mientras más comprometidos estén mejor realizaran su trabajo; sin embargo el 42.5% respondió que casi siempre debido a que el ponerse la camiseta literalmente logran crecer profesionalmente; el 35% respondió que siempre porque están acostumbrados a dar el cien por ciento en cada labor que desempeñan.

**32. ¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de su Departamento/ Servicio/ Unidad?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten responsables de los éxitos y fracasos de su departamento/ servicio/ unidad debido a que les da lo mismo si las cosas salen bien o mal; mientras él 77.5% respondió que algunas veces porque hay que ser conscientes y hacerse cargo de sus resultados; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que son trabajadores que sienten que cada trabajo demanda de mucha responsabilidad y como tal se debe de asumir; el 2.5% respondió que SIEMPRE se debe de hacer uno cargo y sobre todo responsable de sus actos.

➤ **Dimensión: Adaptación al Cambio**

**La dimensión Adaptación al Cambio se analiza en función a las preguntas de 33 a la 35.**

**Dimensión Adaptación al Cambio**

**TABLA 4.1.12**

Dimensión: Adaptación al cambio Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Siente la necesidad de que existan cambios?	0	1	8	15	16	40	0.0%	2.5%	20%	37.5%	40%	100.0%
¿Es lo suficientemente flexible para aceptar los cambios?	0	1	16	22	1	40	0.0%	2.5%	40%	55%	2.5%	100.0%
¿Se ha empezado a usar nuevas herramientas de gestión?	0	3	31	6	0	40	0.0%	7.5%	77.5%	15%	0.0%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**33. ¿Siente la necesidad de que existan cambios?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca sienten la necesidad de que existan cambios debido a que no son sometidos a rotación de puesto siempre están desempeñándose en el mismo rubro; mientras él 20% respondió que algunas veces porque si son cambiadas de áreas, o divisiones; sin embargo el 37.5% respondió que casi siempre debido a que no tienen un puesto estable tienen que acoplarse a los nuevos cambios; el 40% respondió que siempre son sometidos a cambios ya que como es una municipalidad se tiene la política de rotar siempre al personal a distintas áreas.

**34. ¿Es lo suficientemente flexible para aceptar los cambios?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca es lo suficientemente flexible para aceptar los cambios debido a que se les es difícil acoplarse a los nuevos sistemas o manejos; mientras él 40% respondió que algunas veces ya que son actividades diferentes a las que realizaban anteriormente; por otro lado el 55% respondió que casi siempre porque cuentan con experiencia y suelen adaptarse fácilmente a las nuevas áreas; sin embargo el 2.5% respondió que

siempre debido a que ya se han desempeñado en trabajos similares a estos y que ya han trabajado anteriormente en Municipalidades y saben los sistemas.

### 35. ¿Se ha empezado a usar nuevas herramientas de gestión?

El 7.5% de los encuestados respondieron que casi nunca se ha empezado usar nuevas herramientas de gestión debido a que no han sido rotados y siempre utilizan las mismas herramientas; mientras él 77.5% respondió que algunas veces porque si han tenido que utilizar nuevas herramientas de gestión para desarrollar su labores ya que al ser promovidas a otros puestos tienen que aplicar nuevos proceso y nuevos sistemas; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que necesariamente tiene que utilizar nuevas herramientas porque ya no serán las mismas actividades.

## ➤ Dimensión: Delegación de Actividades y Funciones

La dimensión Delegación de Actividades y Funciones se analiza en función a las preguntas de 36 a la 38.

### Dimensión Delegación de actividades y funciones

**TABLA 4.1.13**

Dimensión: Delegación de actividades y funciones Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Hay suficiente delegación?	0	2	23	13	2	40	0.0%	5%	57.5%	32.5%	5%	100.0%
¿Es adecuada la forma de delegación?	0	3	21	15	1	40	0.0%	7.5%	52.5%	37.5%	2.5%	100.0%
¿Los funcionarios están capacitados para asumir las funciones delegadas?	2	16	15	6	1	40	5%	40%	37.5%	15%	2.5%	100.0%

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana

### • Interpretaciones por pregunta:

### 36. ¿Hay suficiente delegación?

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca hay suficiente delegación debido a que en la gran mayoría de las áreas la labor es algo rutinario; mientras él 57.5% respondió que algunas veces porque cuando surgen las ordenanzas,



resoluciones se da mayor responsabilidad y se delegan más funciones; sin embargo el 32.5% respondió que casi siempre debido a que tienen que ejecutar obras, programas sociales; el 5% respondió que siempre debido a que el área amerita de mucho trabajo, tramites, procesos, etcétera.

**37. ¿Es adecuada la forma de delegación?**

El 7.5% de los encuestados respondieron que casi nunca es adecuada la forma de delegación debido a que no se especifica exactamente las funciones que se deben de realizar; mientras él 52.5% respondió que algunas veces porque se entiende la función a desempeñar y va de acuerdo a la posibilidad del trabajador; sin embargo el 37.5% respondió que casi siempre debido a que se sienten capaces de desarrollar cualquier actividad que se les delegue; el 2.5% respondió que siempre es adecuada la delegación porque siempre lo toman a bien sea poco o mucho lo que tengan que realizar.

**38. ¿Los funcionarios están capacitados para asumir las funciones delegadas?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca los funcionarios están capacitados para asumir las funciones debido a que no es el cargo y menos las actividades que debe desarrollar; mientras él 40% respondió que casi nunca ya que son promovidos algunos funcionarios a puestos donde no están plenamente capacitados; por otro lado el 37.5% respondió que algunas veces porque se pueden acoplar y desarrollas en base a su capacidad la funciones; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que si están actos para asumir el puesto; el 2.5% respondió que siempre porque se encuentran en el área y el trabajo que realmente deben de desarrollar.

➤ **Dimensión: Coordinación Externa**

La dimensión Coordinación Externa se analiza en función a las preguntas de 39 a la 41.

**Dimensión Coordinación Externa**

**TABLA 4.1.14**

Dimensión: Coordinación externa Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Trabajamos bien con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades?	1	18	14	6	1	40	2.5%	45%	35%	15%	2.5%	100.0%
¿Es adecuada la comunicación de la administración?	2	16	14	7	1	40	5%	40%	35%	17.5%	2.5%	100.0%
¿El flujo de información con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades es adecuado?	2	17	13	6	2	40	5%	42.5%	32.5%	15%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta**

**39. ¿Trabajamos bien con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que nunca trabajan bien con el resto de los departamentos/ servicios /unidades debido a que algunos compañeros de trabajo no realizan bien sus labores; mientras él 45% respondió que casi nunca ya que hay trabajadores que son un poco mal genidos de carácter serio; por otro lado el 35% respondió que algunas veces porque si son solucionados sus pedimentos a las otras áreas y si son realizadas; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que las solicitudes que se le pidan a las otras áreas son realizadas y no son archivadas u olvidadas; el 2.5% respondió que siempre porque existe compromiso y deber de obediencia..

**40. ¿Es adecuada la comunicación de la administración?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca es adecuada la comunicación de la administración debido a que muchas veces no son escuchadas las solicitudes; mientras él 40% respondió que casi nunca ya que la comunicación no es fluida; por otro lado el 35% respondió que algunas veces porque en algunas ocasiones si son escuchadas y realizadas los pedimentos que se soliciten; sin embargo el 17.5% respondió que casi siempre la comunicación es adecuada debido a que el área administrativa responde a la comunicación tanto escrita como verbal que se le hace; el 2.5% respondió que siempre porque tienen un vínculo directo con el área de administración.

**41. ¿El flujo de información con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades es adecuado?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca el flujo de información con el resto de los departamentos/ servicios/ unidades es adecuado debido a que no les brinda información cuando lo solicitan; mientras él 42.5% respondió que casi nunca ya que muchas veces es escuchada la solicitud de información pero solo es escuchada y archivada; por otro lado el 32.5 % respondió que algunas veces porque por si es dada la información pero no de manera adecuada tal y como debería de ser; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que si se les brinda de una manera adecuada la información; el 5% respondió que siempre ya que en todo momento cuando requieren de información se les brinda en el principal momento.

Reg. 6557 — 18/3/16 401

➤ **Dimensión: Eficiencia en la Productividad**

**La dimensión Eficiencia en la Productividad se analiza en función a las preguntas de 42 a la 44.**

**Dimensión Eficiencia en la Productividad**

**TABLA 4.1.15**

Dimensión: Eficiencia en la productividad Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Responde su Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad?	0	2	7	28	3	40	0.0%	5%	17.5%	70%	3%	100.0%
¿Las tareas son siempre realizadas de manera oportuna, de acuerdo a las expectativas establecidas y haciendo el uso de los recursos?	0	1	8	29	2	40	0.0%	2.5%	20%	72.5%	5%	100.0%
¿Los grupos de funcionarios que nunca reciben atención ni seguimiento?	0	8	24	6	2	40	0.0%	20%	60%	15%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**42. ¿Responde su Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca responden su departamento/ servicio/ unidad a las expectativas con respecto a la productividad debido a que no están totalmente comprometidos con los objetivos y metas de la organización; mientras el 17.5% respondió que algunas veces porque se comprometen con sus labores logrando realizar sus actividades; sin embargo el 70% respondió que casi siempre debido a que contribuyen con la realización de los objetivos siendo productivos ; el 7.5% respondió que siempre porque cada una de las labores que realizan lo realizan con compromiso, desempeño, ganas, responsabilidad logrando ser productivos para el bien de la organización..

**43. ¿Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos debido a que el trabajo se convierte en algo monótono; mientras él 20% respondió que algunas veces porque se utilizan los recursos tanto físicos, económicos para realizar los procesos de los programas, actividades, etcétera; sin embargo el 72.5% respondió que casi siempre debido a que las tareas que realizan van de acuerdo a las normas establecidas por la Municipalidad; el 5% respondió que siempre hacen uso de los recursos para realizar mejor las actividades..

**44. ¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?**

El 20% de los encuestados respondieron que nunca hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento debido a que ellos se les asigna un sueldo fijo y esa es su mayor reconocimiento por los años que ha elaborado en la organización; mientras él 60% respondió que algunas veces porque se les da un abono adicional; sin embargo el 15% respondió que casi siempre debido a que se les brinda homenaje por su buen desempeño; el 5% respondió que siempre.

## Segundo Objetivo Específico

“Describir el nivel de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica”

### Satisfacción Laboral

**TABLA 4.1.16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	3	7,5	7,5
	Medianamente satisfecho	36	90	97,5
	Altamente satisfecho	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica –  
Sullana

- **Interpretación :**

El 90% de los encuestados respondió que la Municipalidad distrital de Marcavelica tienen un nivel Medianamente Satisfecho debido a que los trabajadores están de acuerdo al como es la satisfacciones en dicha municipalidad ya que cuentan con buen clima organizacional. Mientras que Existe un porcentaje de 2,5% que lo considera que es altamente satisfecho debido a que no tienen ninguna queja sobre el nivel de satisfacción. Sin embargo, hay que destacar que existe un mínimo porcentaje de 7,5 que lo percibe como crítico debido a la insatisfacción que tienen por la ausencia de confianza, comunicación, motivación entre otros factores.

## Correlación de la Satisfacción Laboral con cada Dimensión

TABLA 4.1.17

DIMENSIONES	SATISFACCIÓN LABORAL		COHEFICIENTE DE CORRELACION	
	PEARSON			
Satisfacción con la supervisión	r	0.871	r <sup>2</sup>	76%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	r	0.277	r <sup>2</sup>	8%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Satisfacción con su trabajo	r	0.864	r <sup>2</sup>	75%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Satisfacción con el reconocimiento	r	0.818	r <sup>2</sup>	67%
	Sig	0.000	Sig	0.000
Satisfacción con la participación en las decisiones	r	0.582	r <sup>2</sup>	34%
	Sig	0.000	Sig	0.000

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana

### • Interpretaciones de Correlación de Variables:

Satisfacción con la Supervisión tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Satisfacción Laboral del 76% obtenido de la siguiente manera el R<sup>2</sup> es 76 % ( $R^2 = (0.871)^2 = 0.758$ ) esto se debe a que sí hay una buena correlación entre la dimensión y la variable, debido a que los trabajadores y sus superiores tienen una comunicación fluida y la jerarquía está bien estructurada logrando que el personal se desempeñe satisfactoriamente.

Satisfacción con las Condiciones Físicas en el Trabajo tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Satisfacción Laboral del 8% obtenido de la siguiente manera el R<sup>2</sup> es 8 % ( $R^2 = (0.277)^2 = 0.076$ ) esto se debe a que no existe un buen clima organizacional además la estructura de la entidad es muy pequeña logrando que el área donde laboran sea reducida por lo tanto crea incomodidad en los

trabajadores todos estos factores permiten que la relación entre esta dimensión y la variable genere en los trabajadores insatisfacción.

Satisfacción con su Trabajo tiene un coeficiente de correlación sobre la variable satisfacción laboral del 75% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 75 % ( $R^2 = (0.864)^2 = 0.746$ ) esto se debe a que la mayoría de los trabajadores están comprometidos a desarrollar de la mejor manera su trabajadores además se sienten identificados con los objetivos de la organización, porque la entidad les brinda los recursos necesarios para realizar sus labores.

Satisfacción con el Reconocimiento tiene un coeficiente de correlación sobre la variable satisfacción laboral del 67% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 67 % ( $R^2 = (0.818)^2 = 0.669$ ) esto se debe a que los trabajadores sienten que cuando son reconocidos de diversas maneras como elogios, motivaciones, incentivos económicos, etc. logran mayor satisfacción en desarrollar sus labores asignadas.

Satisfacción con la Participación en las Decisiones tiene un coeficiente de correlación sobre la variable Satisfacción Laboral del 34% obtenido de la siguiente manera  $R^2$  es 34 % ( $R^2 = (0.582)^2 = 0.338$ ) esto se debe a que los trabajadores sienten que no son tomados en cuenta al momento de tomar las decisiones porque generalmente estas decisiones son tomadas por el consejo distrital de la municipalidad, logrando la poca participación de los trabajadores.



➤ **Dimensión: Satisfacción con la Supervisión**

**La dimensión Satisfacción con la Supervisión se analiza en función a las preguntas de 45 a la 49.**

**Dimensión Satisfacción con la Supervisión**

**TABLA 4.1.18**

Dimensión: Satisfacción con la relación con sus superiores Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
siente satisfecho con la proximidad y frecuencia con que es supervisado?	2	16	3	17	2	40	5%	40%	7.5%	42.5%	5%	100.0%
siente satisfecho con la supervisión que ejercen sobre él?	0	4	16	19	1	40	0.0%	10%	40%	47.5%	2.5%	100.0%
siente satisfecho con las relaciones personales con sus superiores?	2	16	2	12	8	40	5%	40%	5%	30%	20%	100.0%
siente satisfecho con la ayuda que sus supervisores le dan en su tarea?	0	3	22	13	2	40	0.0%	7.5%	55%	32.5%	5%	100.0%
siente satisfecho con el trato que recibe de sus superiores?	2	17	13	7	1	40	5%	42.5%	32.5%	17.5%	2.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**45. ¿Se siente satisfecho con la proximidad y frecuencia con que es supervisado?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca se sienten insatisfechos con la proximidad y frecuencia con que es supervisado debido a que se siente preparado para cualquier supervisión; mientras él 40% respondió que casi nunca ya que están acostumbrados a ser supervisados por sus jefes y el que les realicen monitoreo; por otro lado el 7.5% respondió que algunas veces porque se sienten presionados y eso les ocasiona un poco de nervios; sin embargo el 42.5% respondió que casi siempre debido a que por ser supervisados sienten que pueden incurrir en errores; el 5% respondió que siempre ya que no les gusta ser sometidos a supervisión porque sienten incomodidad.

**46. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que ejercen sobre usted?**

El 4% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten satisfechos con la supervisión que ejercen sobre ellos debido a que en muchas ocasiones son corregidos; mientras él 40% respondió que algunas veces porque al ser monitoreados detectan algunos problemas y tiene que corregir los problemas detectados; sin embargo el 47.5% respondió que casi siempre debido a que sienten que esto les ayuda a mejorar día a día su trabajo; el 2.5% respondió que siempre porque están acostumbrados a ser supervisados y no sienten presión ni temor.

**47. ¿Se siente satisfecho con las relaciones personales con sus superiores?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca se sienten satisfechos con las relaciones personales con sus superiores debido a que tienen jefes que no les brindan la confianza necesaria para poder tener una buena relación; mientras él 40% respondió que casi nunca ya que debido a que generalmente sus superiores están fuera de la oficina; por otro lado el 5% respondió que algunas veces porque el tener buena relación con sus superiores ayuda a minimizar sus errores al momento de realizar sus actividades; sin embargo el 30% respondió que casi siempre debido a que si se les brindo la confianza de relacionarse directamente con sus superiores; el 20% respondió que siempre se sienten satisfechos con sus superiores debido a que cuentan con su apoyo.

**48. ¿Se siente satisfecho con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?**

El 7.5% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten satisfechos con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea debido a que lo hacen con críticas que no son constructivas; mientras él 55% respondió que algunas veces porque les ayuda a crecer profesionalmente a pesar que en ocasiones la manera en que son juzgadas sus labores no son con resultados favorables pero ello ayuda a mejorar sus errores, aprender y ganar experiencia; sin embargo el 32.5% respondió que casi siempre debido a que se sienten más seguros con la realización de sus tareas que suelen hacer casi siempre un buen trabajo que al ser juzgados son felicitados; el 5% respondió que siempre porque generalmente reciben más halagos que críticas.

**49. ¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de sus supervisores debido a que no lo tienen; mientras él 42.5% respondió que casi nunca ya que sus jefes son individualistas; por otro lado el 32.5% respondió que algunas veces porque reciben consejos, enseñanzas; sin embargo el 17.5% respondió que casi siempre debido a que sus superiores les brindan sus aprendizajes; el 2.5% respondió que siempre ya que sus superiores están siempre allí para ayudarlos en cualquier interrogante o información que necesiten.

➤ **Dimensión: Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo**

**La dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo se analiza en función a las preguntas de 50 a la 52.**

**Dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo**

**TABLA 4.1.19**

Dimensión: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Se siente satisfecho con el ambiente físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?	1	1	21	16	1	40	2.5%	2.5%	52.5%	40%	2.5%	100.0%
¿Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?	0	1	16	21	2	40	0.0%	2.5%	40%	52.5%	5%	100.0%
¿Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo?	1	0	22	16	1	40	2.5%	0.0%	55%	40%	2.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**50. ¿Se siente satisfecho con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que nunca se siente satisfecho con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo debido al ruido; mientras él 2.5% respondió que casi nunca ya que hay mucho movimiento de

moradores del distrito; por otro lado el 52.5% respondió que algunas veces porque sienten seguridad y se sienten bien; sin embargo el 40% respondió que casi siempre debido a que el entorno físico y el espacio es el adecuado y el indicado; el 2.5% respondió que siempre ya que se centran solo en sus labores están tan enfocados en sus objetivos que les parece satisfactorio su entorno y espacio laboral.

**51. ¿Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que nunca se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo debido a que a la hora de entrada encuentran sucio su espacio laboral; mientras él 40% respondió algunas veces que ya que algunos trabajadores almuerzan en sus oficinas y dejan algunos residuos; por otro lado el 52.5% respondió casi siempre que porque si hay algo sucio llaman al encargado de limpieza y solucionan el problema; sin embargo el 2.5% respondió siempre debido a que su espacio siempre lo encuentra limpio.

**52. ¿Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo debido a que en su área no cuentan con ventiladores; mientras él 2.5% respondió algunas veces que ya que no cuentan con la ubicación cerca de ventanas donde entre ventilación; por otro lado el 72.5% respondió casi siempre que porque en sus áreas si cuentan con ventiladores; el 20% respondió que siempre ya que se encuentran ubicados en espacios cerca de ventanas.

➤ **Dimensión: Satisfacción con su trabajo**

**La dimensión Satisfacción con su trabajo se analiza en función a las preguntas de 53 a la 56.**

**Dimensión Satisfacción con su trabajo**

**TABLA 4.1.20**

Dimensión: Satisfacción con su trabajo Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser?	0	2	1	29	8	40	0.0%	5%	2.5%	72.5%	20%	100.0%
¿Sientes satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo respecto a realizar las cosas que usted destaca y le gusta?	0	1	2	30	7	40	0.0%	2.5%	5%	75%	17.5%	100.0%
¿Sientes satisfecho por lo que le ofrece su trabajo por sí mismo?	0	1	3	27	9	40	0.0%	2.5%	7.5%	67.5%	22.5%	100.0%
¿Sientes feliz por los resultados obtenidos en tu trabajo?	0	0	11	27	2	40	0.0%	0.0%	27.5%	67.5%	5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**53. ¿Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca sienten que el trabajo que hacen es justo para su manera de ser debido a que no sienten que el puesto donde están es el que se merecen; mientras él 5% respondió que algunas veces ya que se relaciona su puesto con su profesión; por otro lado el 75% respondió que casi siempre porque su trabajo se relaciona con las experiencias que ha tenido en el trayecto de su ámbito laboral; sin embargo el 17.5% respondió siempre que debido a que consideran que si es el puesto adecuado para ellos porque se consideraron su profesión, experiencia, grado de instrucción, etcétera.

**54. ¿Estás satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo respecto a realizar las cosas en que usted destaca y le gusta?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca Están satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo respecto a realizar las cosas en que usted destaca y le gusta debido a que al puesto al que son ubicados no son los relacionados con ellos; mientras él 7.5% respondió que algunas veces ya que son promovidos a áreas que se relacionan con sus estudios superiores; por otro lado el 67.5% respondió que casi siempre porque son considerados de acuerdo a sus expedientes; sin embargo el 22.5% respondió que siempre a que si están totalmente satisfechos porque si se relacionan con su trabajo de manera directa y sienten que son de gran ayuda para el puesto asignado.

**55. ¿Te sientes satisfecho por lo que le produce su trabajo por sí mismo?**

El 27.5% de los encuestados respondieron que algunas veces se sienten satisfechos por lo que le produce su trabajo por sí mismo debido a que el esfuerzo por realizar bien las cosas contribuye a su satisfacción como profesional; mientras él 67.5% respondió que casi siempre se sienten satisfechos ya que les produce en gran medida las ganas de cada vez realizar su trabajo de mejor manera porque ganan experiencia; por otro lado el 5% respondió que siempre se sienten satisfechos porque el realizar su trabajo por si solos les produce satisfacción, orgullo, felicidad, aprenden hacer responsables y a atreverse a tomar decisiones.

**56. ¿Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo?**

El 5% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo debido que no cuentan con el apoyo de sus jefes por ello es que sus resultados en la gran mayoría son desfavorables; mientras que el 55% respondieron que algunas veces se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo debido a que sus resultados son favorables para la organización y por tanto es gratificante para ellos mismos; por otro lado el 20% respondió casi siempre ya que suelen realizar su trabajo bien por la identificación y compromiso que sienten; por otro parte el 20% respondió que siempre porque consideran que el reconocimiento de elogios, aprecio, confianza genera una inmensa gratificación en sí mismos.

➤ **Dimensión: Satisfacción con el Reconocimiento**

**La dimensión Satisfacción con el Reconocimiento se analiza en función a las preguntas de 57 a la 59.**

**Dimensión Satisfacción con el Reconocimiento**

**TABLA 4.1.21**

Dimensión: Satisfacción con el reconocimiento Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Estás satisfecho con las unidades de formación que ofrece la institución?	0	2	22	8	8	40	0.0%	5%	55%	20.0%	20.0%	100.0%
¿El trabajo te permite desarrollarte profesionalmente?	0	1	16	13	10	40	0.0%	2.5%	40%	32.5%	25%	100.0%
¿El salario que recibes es bastante aceptable?	2	1	28	8	1	40	5%	2.5%	70%	20%	2.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**57. ¿Estás satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca están satisfechos con las oportunidades de formación que les ofrece la institución debido a que en ocasiones cuando son promovidos de puesto no los colocan en el área adecuada a su capacidad; mientras el 40% respondió algunas veces ya que se les da la oportunidad de ser capacitados para incrementar sus conocimientos sin embargo no siempre son costeados por la Municipalidad; por otro lado el 32.5% respondió que casi siempre porque adquieren y aprenden nuevos sistemas; sin embargo el 25% respondió que siempre debido a que gracias a la oportunidad que les brinda la Municipalidad esos aprendizajes en algún momento pasara a ser parte de sus experiencia laborales que siempre perduraran.

**58. ¿Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente debido a que están en constante rotación de puesto; mientras el 2.5% respondió casi nunca ya que no pueden desarrollarse profesionalmente debido a que no son asignados al puesto donde deberían de estar; por otro lado el 70% respondió que algunas veces porque entre esos cambios de puestos en algunas ocasiones si son colocados en el puesto que deberían de estar; sin embargo el 20% respondió que casi siempre debido a que no son consecutivamente rotados; el 2.5% respondió que siempre debido a que gozan de una estabilidad laboral y no son promovidos de puesto permitiéndoles desarrollarse profesionalmente ya que se enfocan en su especialización..

**59. ¿Sientes que el salario que recibes es bastante aceptable?**

El 10% de los encuestados respondieron que casi nunca sienten que el salario que reciben es aceptable debido a que no va de acuerdo al esfuerzo, trabajo que amerita ser pagado; mientras el 70% respondió que algunas veces debido a que siendo una entidad pública saben que parte de sus funciones es darle trabajo a los moradores de la comunidad ello hace que según resolución permite contratar a trabajadores bajo la modalidad que generalmente es un salario menor al sueldo mínimo; por otro lado el 15% respondió que casi siempre debido a que saben que el salario por contratación en las entidades públicas no es tan alto ; el 5% respondió que siempre el salario es justo debida a que son trabajadores nombrados y su sueldo va de acuerdo al puesto y al grado de instrucción profesional.



➤ **Dimensión: Satisfacción con la Participación en las decisiones**

**La dimensión Satisfacción con la Participación en las decisiones se analiza en función a las preguntas de 60 a la 62.**

**Dimensión Satisfacción con la Participación en las decisiones**

**TABLA 4.1.22**

Dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones Items	FRECUENCIA ABSOLUTA						FRECUENCIA RELATIVA					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección?	0	4	28	6	2	40	0.0%	10%	70%	15%	5%	100.0%
¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa?	2	1	29	7	1	40	5%	2.5%	72.5%	17.5%	2.5%	100.0%
¿Se siente satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe en su trabajo?	0	1	22	14	3	40	0.0%	2.5%	55%	35%	7.5%	100.0%

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana**

• **Interpretaciones por pregunta:**

**60. ¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección?**

El 5% de los encuestados respondieron que nunca sienten que se toman en cuenta sus participaciones de su unidad, departamento, sección debido a que son trabajadores de nivel operario; mientras el 2.5% respondió casi nunca ya que son trabajadores de apoyo; por otro lado el 72.5% respondió que algunas veces porque necesitan ideas, estrategias, para poder realizar el plan de trabajo y para ello deben de analizar cada propuesta y a mayores ideas, propuestas mejor será la decisión que se tomará; sin embargo el 17.5% respondió que casi siempre debido a que si son involucradas sus participaciones; el 2.5% respondió que siempre toman en cuenta sus participaciones ya que forman parte de cargos como superiores.

**61. ¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca sienten que se toman en cuenta sus participaciones en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa debido a que no son personas capacitadas he instruidas profesionalmente; mientras él 55% respondió que algunas veces ya que generalmente las decisiones son tomadas por el más alto nivel de jerarquía; por otro lado el 35% respondió casi siempre que porque forman parte del consejo distrital de la municipalidad; sin embargo el 7.5% respondió que siempre toman en cuenta su participación porque son los que aprueban junto con el consejo distrital integrado por el alcalde, regidores, consejero y representantes de cada área.

**62. ¿Se siente satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe en su trabajo?**

El 2.5% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten satisfechos con la igualdad y justicia de trato que reciben en su trabajo debido a que no son considerados de la misma manera; mientras él 55% respondió que algunas veces porque son tomados en cuenta; sin embargo el 35% respondió que casi siempre debido a que los recursos y el trato son asignados de igual para todos; el 7.5% respondió que siempre ya que existe equidad y parcialidad en el trato.

### 4.3 Cuadro de las Variables por Dimensiones

#### Clima Organizacional

➤ **Dimensión: Relaciones en la Organización**

**TABLA 4.1.23**

**Relaciones en la Organización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Crítico	18	45,0	45,0	45,0
Aceptable	8	20,0	20,0	65,0
Satisfactorio	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica–Sullana

- **Interpretación:**

Podemos afirmar que del conjunto de preguntas se deduce que esta dimensión se torna preocupante, porque a pesar de que existe un 35% y 20% trabajadores que perciben de manera aceptable y satisfactorio el clima organizacional expresado en esta dimensión, existe una gran contraparte de 45% que tienen una percepción crítico debido a que no existe una buena relación en la organización por la falta de confianza, la ausencia de compañerismo.

➤ **Dimensión: Calidad en el Trabajo**

**TABLA 4.1.24**

**Calidad en el Trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Crítico	9	22,5	22,5	22,5
	Aceptable	20	50,0	50,0	72,5
	Satisfactorio	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica–Sullana

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran la calidad en el trabajo como crítico debido a que no se sienten comprometidos con su trabajo; pero el 50% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 27,5 que lo ve como satisfactorio ya que si existe compromiso y deber de realizar su trabajo de la mejor manera posible debido que de su desempeño depende el logro de los objetivos de la organización.

➤ **Dimensión: Entorno Físico**

**TABLA 4.1.25**

**Entorno Físico**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Crítico	9	22,5	22,5	22,5
	Aceptable	27	67,5	67,5	90,0
	Satisfactorio	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran como crítico debido a que no se consideran un buen entorno para desempeñarse laboralmente, no cuentan con lo necesario y lo indispensable en el entorno; mientras pero 67% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 10% que lo ve como satisfactorio ya que si existe un entorno adecuado para ellos porque tiene a disposición todo lo necesario para realizar sus actividades.

➤ **Dimensión: Comunicación Interna**

**TABLA 4.1.26**

**Comunicación Interna**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Crítico	19	47,5	47,5	47,5
	Aceptable	19	47,5	47,5	95,0
	Satisfactorio	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 47,5% de encuestados consideran como crítico la comunicación interna debido a que no existe una buena comunicación entre trabajador y jefe, y entre trabajadores debido a la falta de confianza, individualismo y falta de compañerismo; mientras que el 47,5% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que si para ellos si existe una buena comunicación internas dentro de la Municipalidad, donde logran crear vínculos no solo de compañerismo si no en algunos casos de amistad por la confianza y el apoyo que puede surgir entre colegas.

➤ **Dimensión: Reconocimiento**

**TABLA 4.1.27**

**Reconocimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Critico	24	60,0	60,0	60,0
	Aceptable	14	35,0	35,0	95,0
	Satisfactorio	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 60% de los encuestados consideran como crítico debido a que no se les reconoce las acciones o aptos que ayuden y sean para el logro y éxito de la organización, ya que no son reconocidos ni moralmente y mucho menos económicamente; mientras que el 35% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que si se les brinda reconocimientos cuando realizan bien sus labores, siendo reconocidos con gratificaciones, bonos, elogios, apreciaciones.

➤ **Dimensión: Objetivos de la Institución**

**TABLA 4.1 28**

**Objetivos de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Critico	10	25,0	25,0	25,0
	Aceptable	27	67,5	67,5	92,5
	Satisfactorio	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 25% de los encuestados consideran como crítico los objetivos de la institución debido a que no son conocedores y por lo tanto no se identifican con los objetivos de la municipalidad; mientras que el 67,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 7,5% que lo ve como satisfactorio ya que si son conocedores de los objetivos de la organización y trabajan en base a ellos.

➤ **Dimensión: Toma de Decisiones**

**TABLA 4.1.29**

**Toma de Decisiones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Crítico	37	92,5	92,5	92,5
Aceptable	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 92,5% de los encuestados consideran como crítico la toma de decisiones debido a que no se sienten capaces de tomar sus propias decisiones o de dar a conocer sus ideas, sus conocimientos por miedo a equivocarse y a cometer errores además porque en ocasiones no son tomados en cuenta para la toma de decisiones; mientras que un 7,5% de los trabajadores considera que es aceptable debido a que si se creen capaces y tienen la seguridad de tomar decisiones y si se les toma en cuenta y son considerados para la toma de decisiones.

➤ **Dimensión: Compromiso**

**TABLA 4.1.30**

**Compromiso**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Crítico	7	17,5	17,5	17,5
	Aceptable	26	65,0	65,0	82,5
	Satisfactorio	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 17,5% de los encuestados consideran como crítico el compromiso debido a que no se sienten identificados ni asumen sus responsabilidades como lo deberían de hacer porque consideran que solo deben de desempeñarse en sus horas de trabajo y en lo que se les ha asignado; mientras que el 65% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 17,5% que lo ve como satisfactorio ya que si existe el compromiso de asumir sus responsabilidades como lo amerita la situación.

➤ **Dimensión: Adaptación al Cambio**

**TABLA 4.1.31**

**Adaptación al Cambio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Crítico	8	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	31	77,5	77,5	97,5
	Satisfactorio	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**



- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 20% de los encuestados consideran como crítico la adaptación al cambio debido a que no se sienten cómodos y aptos para adaptarse a los cambios que involucra el nuevo puesto a las áreas a los que son promovidos por falta de conocimiento, experiencia; mientras que el 77.5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 2,5% que lo ve como satisfactorio ya que si se adaptan fácilmente a los cambios que son promovidos.

➤ **Dimensión: Delegación de Actividades y Funciones**

**TABLA 4.1.32**

**Delegación de Actividades y Funciones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Crítico	24	60,0	60,0	60,0
Aceptable	14	35,0	35,0	95,0
Satisfactorio	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 60% de los encuestados consideran como crítico la delegación de actividades y funciones debido a que no se delegan las funciones y las actividades de acuerdo a las capacidades de cada trabajador; mientras que el 35% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que consideran que si son delegadas las funciones y actividades de acuerdo a las posibilidades y necesidades de cada trabajador.

➤ **Dimensión: Coordinación Externa**

**TABLA 4.1.33**

**Coordinación Externa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Critico	9	22,5	22,5	22,5
	Aceptable	28	70,0	70,0	92,5
	Satisfactorio	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran como crítico la coordinación externa debido a que no existe coordinación entre algunas áreas de la municipalidad; mientras que el 70% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 7,5% que lo ve como satisfactorio ya que si existe coordinación entre las áreas debido a que se relación entre si y necesariamente necesitan coordinar actividades.

➤ **Dimensión: Eficiencia en la Productividad**

**TABLA 4.1.34**

**Eficiencia en la Productividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Critico	1	2,5	2,5	2,5
	Aceptable	1	2,5	2,5	5,0
	Satisfactorio	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 2,5% de los encuestados consideran como crítico la eficiencia en la productividad debido a que no son eficientes ni eficaces al momento de realizar sus labores porque no se sienten comprometidos y en algunas ocasiones no cuentan con los recursos necesarios que deberían de asignárseles; mientras el 2,5% los trabajadores considera que es aceptable y existe un 95% que lo ve como satisfactorio ya que si se consideran eficientes y eficaces al realizar sus actividades porque están acostumbrados a realizar de manera productiva sus labores.

### **Satisfacción Laboral**

➤ **Dimensión: Satisfacción con la Supervisión**

**TABLA 4.1.35**

**Satisfacción con la Supervisión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	19	47,5	47,5	47,5
	Medianamente Satisfecho	19	47,5	47,5	95,0
	Altamente Satisfecho	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 47,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con la supervisión debido a que no se sienten seguros de ser monitoreados al momento de desempeñar su trabajo porque se sienten presionados por tener que hacer bien las cosas y por tratar de lograr la perfección incurren en errores a que no se sienten; mientras que el 47,5% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que ven el monitoreo o la supervisión como del medio que los ayuda a mejorar y a crecer laboralmente.

➤ **Dimensión: Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo**

**TABLA 4.1.36**

**Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	17	42,5	42,5	42,5
	Medianamente Satisfecho	21	52,5	52,5	95,0
	Altamente Satisfecho	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 42,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con el ambiente físico en el trabajo debido a que no se sienten cómodos ya que el espacio es muy reducido, hay ruido y mucha circulación de personas por lo que a la municipalidad asisten los moradores del distrito; mientras que el 52,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que a pesar de no ser un espacio grande ellos si sienten comodidad porque ya están acostumbrados a trabajar de esa manera.

➤ **Dimensión: Satisfacción con su trabajo**

**TABLA 4.1.37**

**Satisfacción con su trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	2	5,0	5,0	5,0
	Medianamente Satisfecho	27	67,5	67,5	72,5
	Altamente Satisfecho	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con su trabajo debido a que no sienten que es el puesto adecuado o el que se merecen para ellos; mientras el 67,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 27,5% que lo ve como satisfactorio ya que si sienten satisfacción con su trabajo debido a que consideran que están en el puesto indicado en gran mayoría estos son trabajadores que por ser nombrados y tienen estabilidad laboral sienten esa satisfacción con su trabajo.

➤ **Dimensión: Satisfacción con el Reconocimiento**

**TABLA 4.1.38**

**Satisfacción con el Reconocimiento**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado.
Válidos    Insatisfecho	17	42,5	42,5	42,5
Medianamente Satisfecho	14	35,0	35,0	77,5
Altamente Satisfecho	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana**

- **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 42,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con el reconocimiento debido a que no sienten que son bien remunerados por el trabajo que realizan; mientras un 35 % de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 22,5% lo ven como satisfactorio ya que si sienten satisfacción con el reconocimiento ya que al tener el puesto adecuado son remunerados en la medida de su área de trabajo.

➤ **Dimensión: Satisfacción con la Participación en las decisiones**

**TABLA 4.1.39**

**Satisfacción con la Participación en las decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	10	25,0	25,0	25,0
	Medianamente Satisfecho	29	72,5	72,5	97,5
	Altamente Satisfecho	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente: cuestionario aplicado a la Municipalidad Distrital de Marcavelica-Sullana.**

• **Interpretación:**

Con respecto a esta dimensión muestra que el 25% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con la participación en las decisiones debido a que no son considerados en la toma de decisiones, no se les da la oportunidad de expresar sus ideas; mientras el 72,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 2,5% que lo ve como satisfactorio ya que si sienten satisfacción con respecto a la participación en las decisiones.

## 4.2. Cuadro Comparativo

ANTECEDENTES	VILLAMIL, PINEDA & SÁNCHEZ (2012)	SOTOMAYOR (2012)	RAMOS (2012)	EVELYN DAYANA PANTA AGUILAR
TESIS	“La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Municipalidad De Choloma” (Honduras).	“Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua”	“Relación Entre El Clima Laboral y el Síndrome De Burnout en los Docentes de Educación Secundaria”	“influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Marcavelica, 2015”
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es desfavorable en un 61% debido corporativa, medio ambiente, técnica y	17.4% de los trabajadores consideran que el clima organizacional es de nivel	niveles bajos de presión laboral en un 48.5%	Es satisfactorio con el 92,5% del total de encuestados

	asistencia social.	bajo.		
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Inconformes con un 55% de insatisfacción debido al trabajo bajo presión.	Muestra que el 34.9% es de nivel bajo.	Existen niveles altos en cuanto a la planificación y ejecución de tareas en un 40.6%	Es altamente satisfecho, teniendo que el 90% de los encuestados lo cataloga en este nivel.
<b>INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL</b>	influye en un 64%	Es de un 75%	Un nivel bajo de autonomía siendo este en un 37.9%.	el 87 % de la satisfacción del trabajador es explicado por el clima organizacional

**Fuente y Elaboración:** Propia

### **4.3. Discusión de Resultados**

#### **4.3.1. Antecedentes**

En base a comparar los resultados obtenidos de la tesis con otros proyectos realizados con anterioridad se han determinado los resultados de las siguientes tesis elegidas:

Villamil, Pineda & Sánchez (2012), quienes determinaron “La Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los Empleados de la Municipalidad De Choloma” (Honduras). Dicha investigación permite determinar si existe una relación con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados. Los



resultados de esta investigación determinaron que el clima organizacional influye en un 64% sobre la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad, esto se da debido a factores del clima organizacional donde laboran los empleados; Mientras que el clima organizacional es desfavorable para ellos en un 61% debido a los diversos factores tales como; corporativa, medio ambiente, técnica y asistencia social, no se les otorgan reconocimientos, incentivos; para así poder sentirse motivados. Esta investigación se diferencia en cuanto a la “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015”. Los resultados de esta investigación determinaron que el clima organizacional influye en un 87% sobre la satisfacción laboral en los empleados esto es debido a que dependiendo de un buen clima organizacional donde influyen diversos factores como comunicación, compañerismo, confianza, respeto, y sobre todo compromiso; debido a ello los trabajadores pueden sentir mayor satisfacción. Mientras que el clima organizacional es crítico/ desfavorable en un 7.5% debido a que no existe una buena relación ni comunicación entre trabajadores, consideran que el espacio donde laboran es muy pequeño, no existe confianza en la organización, etcétera.

Sotomayor (2012), en la que presenta el estudio titulado “Relación del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua” Se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; Teniendo como resultado que el nivel que influye el clima organizacional en la satisfacción laboral es de un 75% es decir la atracción entre ambas variables es muy fuerte. Con respecto al clima organizacional el 17.4% de los trabajadores consideran que es de nivel bajo. Mientras que la satisfacción laboral muestra que es el 34.9%. Esta investigación se diferencia en cuanto a la “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015”. Los resultados de esta investigación determinaron que el clima organizacional influye en un 87% sobre la satisfacción laboral en los empleados esto es debido a que dependiendo de un buen clima organizacional donde influyen diversos factores como comunicación, compañerismo, confianza, respeto, y sobre todo compromiso; debido a ello los trabajadores pueden sentir mayor satisfacción. Con respecto al clima organizacional es del 92,5% consideran que es aceptable debido a que para ellos si existe un buen clima organizacional en

donde pueden desarrollar sus labores de manera adecuada, cómoda. Por otra parte la satisfacción laboral muestra como resultado un 90% medianamente satisfactorio debido a que al tener un buen clima organizacional la satisfacción laboral en los trabajadores incrementa.

Ramos (2012) presenta el estudio “Relación entre El Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Secundaria” .Teniendo como resultados de esta investigación que los colegios estatales y particulares en cuanto al clima laboral se observa que la per sección que tienen los profesores con respecto a este tema es de un nivel alto en ambas organizaciones tanto públicas como privadas y con respecto a la presión laboral coinciden en tener un nivel bajo. Esta investigación se diferencia en cuanto a la ““Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015”. Los resultados de esta investigación determinaron que el clima organizacional influye en un 87% sobre la satisfacción laboral en los empleados esto es debido a que dependiendo de un buen clima organizacional donde influyen diversos factores como comunicación, compañerismo, confianza, respeto, y sobre todo compromiso; debido a ello los trabajadores pueden sentir mayor satisfacción.

Pachas (2007), que estudió “El Compromiso, El Desempeño y su Relación con los Factores del Clima Organizacional del Personal que labora en la unidad de Inspecciones Técnicas en Seguridad de Defensa Civil del Gobierno Regional-Piura” Dicha investigación muestra a través de los resultados obtenidos que el 50% del personal que labora en la unidad de inspecciones técnicas en seguridad de defensa civil si se encuentran comprometidos con la Unidad. Al relacionarse el clima organizacional y sus factores con el desempeño se concluye que los resultados no muestran evidencia de que exista relación significativa entre estas variables, demostrando así que el desempeño del trabajador en la mayoría no se siente motivado no por el clima organizacional que se da en la institución si no por otros factores. Esta investigación se diferencia en cuanto a la “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015”. Los resultados de esta investigación determinaron que el 77.5% respondió que casi siempre están dispuestos a hacer un

esfuerzo extra si la situación lo exige debido a que están acostumbrados a exigirse más de lo que pueden dar ya que son activos y están comprometidos a asumir todas las responsabilidades que se le encomienden; mientras que el clima organizacional influye en un 87% sobre la satisfacción laboral en los empleados esto es debido a que dependiendo de un buen clima organizacional donde influyen diversos factores como comunicación, compañerismo, confianza, respeto, y sobre todo compromiso; debido a ello los trabajadores pueden sentir mayor satisfacción.

## 5. CONCLUSIONES

- ❖ El clima organizacional es el ambiente producido por las distintas emociones o sentimientos que tienen los miembros de una organización grupo o ya sea alguna entidad, el cual se relaciona con el ánimo, las ganas o la motivación que puedan tener los empleados siendo esta no solo en los aspectos físicos si no también en lo emocional.
- ❖ La satisfacción laboral es la conformidad que pueda sentir el trabajador con respecto al entorno de trabajo esta satisfacción laboral se puede dar ya sea dándole al trabajador la remuneración adecuada, justa, el tener buenas relaciones humanas
- ❖ El 92,5% de los encuestados respondió que la Municipalidad distrital de Marcavelica tienen un nivel de clima aceptable ya que pueden desempeñar su trabajo de manera fácil y segura con ganas de trabajar y dar lo mejor de sí, Sin embargo, hay que destacar que existe un mínimo porcentaje de 7,5 que lo percibe como crítico debido a que no se sienten satisfecho con el clima organizacional por falta de comodidad en su espacio laboral.
- ❖ El comportamiento de la variable relaciones en la organización, podemos afirmar que del conjunto de preguntas se deduce que esta dimensión se torna preocupante, porque a pesar de que existe un 35% y 20% trabajadores que perciben de manera aceptable y satisfactorio el clima organizacional expresado en esta dimensión, existe una gran contraparte de 45% que tienen una percepción crítico debido a que no existe una buena relación en la organización por la falta de confianza, la ausencia de compañerismo.
- ❖ El comportamiento de la variable calidad de trabajo; con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran la calidad en el trabajo como crítico debido a que no se sienten comprometidos con su trabajo; pero el 50% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 27,5 que lo ve como satisfactorio ya que si existe compromiso y deber de realizar su trabajo de la mejor manera posible debido que de su desempeño depende el logro de los objetivos de la organización.

- ❖ El comportamiento del variable entorno físico, con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran como crítico debido a que no se consideran un buen entorno para desempeñarse laboralmente, no cuentan con lo necesario y lo indispensable en el entorno; mientras pero 67% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 10% que lo ve como satisfactorio ya que si existe un entorno adecuado para ellos porque tiene a disposición todo lo necesario para realizar sus actividades.
  
- ❖ Los resultados obtenidos en la variable comunicación interna, esta dimensión muestra que el 47,5% de encuestados consideran como crítico la comunicación interna debido a que no existe una buena comunicación entre trabajador y jefe, y entre trabajadores debido a la falta de confianza, individualismo y falta de compañerismo; mientras que el 47,5% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que si para ellos si existe una buena comunicación internas dentro de la Municipalidad, donde logran crear vínculos no solo de compañerismo si no en algunos casos de amistad por la confianza y el apoyo que puede surgir entre colegas.
  
- ❖ El comportamiento de la variable reconocimiento, con respecto a esta dimensión muestra que el 60% de los encuestados consideran como crítico debido a que no se les reconoce las acciones o aptos que ayuden y sean para el logro y éxito de la organización, ya que no son reconocidos ni moralmente y mucho menos económicamente; mientras que el 35% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que si se les brinda reconocimientos cuando realizan bien sus labores, siendo reconocidos con gratificaciones, bonos, elogios, apreciaciones.
  
- ❖ El comportamiento de la variable objetivos de la institución, con respecto a esta dimensión muestra que el 25% de los encuestados consideran como crítico los objetivos de la institución debido a que no son conocedores y por lo tanto no se

identifican con los objetivos de la municipalidad; mientras que el 67,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 7,5% que lo ve como satisfactorio ya que si son conocedores de los objetivos de la organización y trabajan en base a ellos.

- ❖ El comportamiento de la variable toma de decisiones, con respecto a esta dimensión muestra que el 92,5% de los encuestados consideran como crítico la toma de decisiones debido a que no se sienten capaces de tomar sus propias decisiones o de dar a conocer sus ideas, sus conocimientos por miedo a equivocarse y a cometer errores además porque en ocasiones no son tomados en cuenta para la toma de decisiones; mientras que un 7,5% de los trabajadores considera que es aceptable debido a que si se creen capaces y tienen la seguridad de tomar decisiones y si se les toma en cuenta y son considerados para la toma de decisiones.
- ❖ El comportamiento de la variable compromiso, con respecto a esta dimensión muestra que el 17,5% de los encuestados consideran como crítico el compromiso debido a que no se sienten identificados ni asumen sus responsabilidades como lo deberían de hacer porque consideran que solo deben de desempeñarse en sus horas de trabajo y en lo que se les ha asignado; mientras que el 65% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 17,5% que lo ve como satisfactorio ya que si existe el compromiso de asumir sus responsabilidades como lo amerita la situación.
- ❖ El comportamiento de la variable adaptación al cambio, con respecto a esta dimensión muestra que el 20% de los encuestados consideran como crítico la adaptación al cambio debido a que no se sienten cómodos y aptos para adaptarse a los cambios que involucra el nuevo puesto a las áreas a los que son promovidos por falta de conocimiento, experiencia; mientras que el 77,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 2,5% que lo ve como satisfactorio ya que si se adaptan fácilmente a los cambios que son promovidos.
- ❖ El comportamiento de la variable delegación de actividades y funciones, con respecto a esta dimensión muestra que el 60% de los encuestados consideran

como crítico la delegación de actividades y funciones debido a que no se delegan las funciones y las actividades de acuerdo a las capacidades de cada trabajador; mientras que el 35% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que consideran que si son delegadas las funciones y actividades de acuerdo a las posibilidades y necesidades de cada trabajador.

- ❖ El comportamiento de la variable coordinación externa, con respecto a esta dimensión muestra que el 22,5% de los encuestados consideran como crítico la coordinación externa debido a que no existe coordinación entre algunas áreas de la municipalidad; mientras que el 70% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 7,5% que lo ve como satisfactorio ya que si existe coordinación entre las áreas debido a que se relación entre si y necesariamente necesitan coordinar actividades.
- ❖ El comportamiento de la variable eficiencia en la productividad, con respecto a esta dimensión muestra que el 2,5% de los encuestados consideran como crítico la eficiencia en la productividad debido a que no son eficientes ni eficaces al momento de realizar sus labores porque no se sienten comprometidos y en algunas ocasiones no cuentan con los recursos necesarios que deberían de asignárseles; mientras el 2,5% los trabajadores considera que es aceptable y existe un 95% que lo ve como satisfactorio ya que si se consideran eficientes y eficaces al realizar sus actividades porque están acostumbrados a realizar de manera productiva sus labores.
- ❖ El 90% de los encuestados respondió que la Municipalidad distrital de Marcavelica tienen un nivel Medianamente Satisfecho debido a que los trabajadores están de acuerdo al como es la satisfacciones en dicha municipalidad ya que cuentan con buen clima organizacional. Mientras que Existe un porcentaje de 2,5% que lo considera que es altamente satisfecho debido a que no tienen ninguna queja sobre el nivel de satisfacción. Sin embargo, hay que destacar que existe un mínimo porcentaje de 7,5 que lo percibe como crítico debido a la insatisfacción que tienen por la ausencia de confianza, comunicación, motivación entre otros factores.

- ❖ El comportamiento de la variable satisfacción con la supervisión, con respecto a esta dimensión muestra que el 47,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con la supervisión debido a que no se sienten seguros de ser monitoreados al momento de desempeñar su trabajo porque se sienten presionados por tener que hacer bien las cosas y por tratar de lograr la perfección incurrir en errores a que no se sienten; mientras que el 47,5% de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que ven el monitoreo o la supervisión como del medio que los ayuda a mejorar y a crecer laboralmente.
- ❖ El comportamiento de la variable satisfacción con el ambiente físico en el trabajo, con respecto a esta dimensión muestra que el 42,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con el ambiente físico en el trabajo debido a que no se sienten cómodos ya que el espacio es muy reducido, hay ruido y mucha circulación de personas por lo que a la municipalidad asisten los moradores del distrito; mientras que el 52,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 5% que lo ve como satisfactorio ya que a pesar de no ser un espacio grande ellos si sienten comodidad porque ya están acostumbrados a trabajar de esa manera.
- ❖ El comportamiento de la variable satisfacción con su trabajo, con respecto a esta dimensión muestra que el 5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con su trabajo debido a que no sienten que es el puesto adecuado o el que se merecen para ellos; mientras el 67,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 27,5% que lo ve como satisfactorio ya que si sienten satisfacción con su trabajo debido a que consideran que están en el puesto indicado en gran mayoría estos son trabajadores que por ser nombrados y tienen estabilidad laboral sienten esa satisfacción con su trabajo.
- ❖ El comportamiento de la variable satisfacción con el reconocimiento, con respecto a esta dimensión muestra que el 42,5% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con el reconocimiento debido a que no sienten que son bien remunerados por el trabajo que realizan se; mientras pero 35 % de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 22,5% lo ven como



satisfactorio ya que si sienten satisfacción con el reconocimiento ya que al tener el puesto adecuado son remunerados en la medida de su área de trabajo.

- ❖ El comportamiento de la variable satisfacción con la participación en las decisiones, con respecto a esta dimensión muestra que el 25% de los encuestados consideran como crítico la satisfacción con la participación en las decisiones debido a que no son considerados en la toma de decisiones, no se les da la oportunidad de expresar sus ideas; mientras el 72,5% la mayor parte de los trabajadores considera que es aceptable y existe un 2,5% que lo ve como satisfactorio ya que si sienten satisfacción con respecto a la participación en las decisiones.
  
- ❖ Según los hallazgos obtenidos en el trabajo se pudo observar que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcavelica. Teniendo que el 87 % de la satisfacción laboral es explicada por el clima organizacional que se percibe en la Municipalidad.

## 6. RECOMENDACIONES

- ❖ Se comprobó la relación existente entre clima laboral y satisfacción, al observar que el estado de ambos factores es similar, es decir si el trabajador no labora en un buen clima laboral este no sentirá satisfacción.

Lo primero que se recomienda es prestar la debida importancia a las conclusiones que manifiestan la situación de la Municipalidad, en base a estas se cree necesario fomentar comunicación asertiva, realización de talleres de capacitación, para dotar al personal y cuidar mejor de este.

- ❖ Se determinó que el clima organizacional se vio afectado por un nivel bajo por las siguientes dimensiones: Relaciones en la organización, Reconocimiento, Toma de Decisiones, Delegación de Actividades y Funciones.

Recomendando, utilizar un estilo de liderazgo democrático, lo cual permita fomentar mayor participación de los trabajadores y afianzar las relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores, aplicar la comunicación multidireccional y formar equipos de trabajo para fomentar el compañerismo. Así mismo a raíz de esta investigación, considerar la medición de CO como una herramienta indispensable, contratar a un profesional para la medición periódicamente con el afán de recabar información necesaria para obtener mejores resultados.

- ❖ Se determinó que la Satisfacción Laboral se vio afectado por un nivel bajo por la siguiente dimensión: Satisfacción con el reconocimiento.

Motivar aún más al personal, promoviendo el reconocimiento de estos a la labor que realizan promoviendo el crecimiento y el desarrollo personal, consolidando su compromiso con el trabajo. Se recomienda la realización de una posterior investigación que incluya la evaluación de la variable Satisfacción Laboral para medir su relación e incidencia con las variables objeto del presente estudio. Esto permitirá enriquecer el conocimiento que se tiene sobre la Municipalidad y establecer validación sobre los planteamientos conceptuales existentes.

## 7. REFERENCIA

- Chiang, M. M., C. M. Salazar y A. Nuñez (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, Vol. 16 No. 2 pp: 61-76.
- Guillermo Ernesto García Villamizar (2007) Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo\*
- Hackinan & Oldham 1975 *Encuesta de diagnóstico en el puesto*
- Locke Ea (1976) La naturaleza y causas de la satisfacción en el trabajo. En MD Dunnette (ed.). *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, Chicago: Rand McNally.
- Pachas, F & Rondoy, D. (2007). *Compromiso, el desempeño y su relación con los factores del clima organizacional del personal que labora en la unidad de inspecciones técnicas en seguridad de defensa civil del gobierno regional- Piura. Tesis para optar el título de licenciado en ciencias administrativas, Escuela de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.*
- Ramos, 2012 *Relación entre el clima laboral y síndrome de burnout*, Quetzaltenango
- Robbins. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. 1999. *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*, 2012. Tesis para optar el título de licenciada en Administración, Moquegua, Perú.
- Villamil, O. N. & Sánchez, W. J. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de choloma. Tesis de maestría, Departamento Postgrado, UNITEC, San Pedro Sula, Honduras.*
- Wright y Davis, 2003, Andresen, Domsch y Cascorbi; 2007, Hannoun, Georgina 2011. *TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "Satisfacción Laboral"* 2011 Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.

## 8. ANEXOS

### Anexo 01 - Cuestionario

#### CUESTIONARIO SOBRE LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

(Aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica)

SEXO	1. Masculino	2. Femenino	
EDAD	1. Joven (Hasta 25 años)	2. Adulto (Hasta 50 años)	3. Adulto mayor (Más de 50 años)
LUGAR DE PROCEDENCIA	1. Marcavelica	2. Sullana	3. Otro - Especifique
PUESTO DE TRABAJO	1. Administrativo	2. No administrativo	3. Superior

#### INSTRUCCIONES:

a) Estimado trabajador, gracias por su colaboración acerca de la percepción del clima organizacional y satisfacción del trabajador de la Municipalidad Distrital de Marcavelica – Sullana.

b) A continuación le presentamos la escala de medición:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Algunas veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Dimensión 1	Valores				
Relaciones Interpersonales	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
¿Se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?					
¿Se ayudan y animan unos a otros?					
¿Se sienten seguros en el trabajo?					
¿Existe confianza entre los unos y los otros?					

Dimensión 2	Valores				
Calidad en el trabajo	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
¿Nos tomamos en serio la calidad?					
¿Se evalúa regularmente la calidad de sus actividades?					
¿Se hace uso óptimo de los recursos?					
¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar su trabajo?					

<b>Dimensión 3</b>	<b>Valores</b>				
<b>Entorno físico</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Cuentas con herramientas, materiales y equipo para el desarrollo de sus funciones en el trabajo?					
¿Las herramientas, materiales y equipo están en buenas condiciones?					
¿Al desempeñar tu trabajo te sientes seguro para evitar accidentes o lesiones?					
¿El espacio físico es suficiente?					
¿El ambiente donde trabajas es confortable y cómodo?					

<b>Dimensión 4</b>	<b>Valores</b>				
<b>Comunicación Interna</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?					
¿Siente que la relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?					
¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?					
¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?					
¿Se trabaja en equipo?					

<b>Dimensión 5</b>	<b>Valores</b>				
<b>Reconocimiento</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Se estimula la capacitación de los trabajadores?					
¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los trabajadores?					
¿Cuando tienes un buen desempeño eres reconocido y apreciado?					
¿Se te elogia frecuentemente, más que recibir críticas y ser corregido?					
¿La actuación de calidad es gratificada?					

<b>Dimensión 6</b>	<b>Valores</b>				
<b>Objetivos de la Institución</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Están claramente definidos los objetivos?					
¿Los conoce Ud.?					
¿Está de acuerdo con ellos?					

<b>Dimensión 7</b>	<b>Valores</b>				
<b>Toma de decisiones</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Las decisiones se toman oportunamente?					
¿Siente que se anima a los empleados a tomar sus propias decisiones?					
¿Las decisiones se basan en información confiable?					

<b>Dimensión 8</b>	<b>Valores</b>				
<b>Compromiso</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?					
¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?					
¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de su Departamento/ Servicio/ Unidad?					

<b>Dimensión 9</b>	<b>Valores</b>				
<b>Adaptación al cambio</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Siente la necesidad de que existan cambios?					
¿Es lo suficientemente flexible para aceptar los cambios?					
¿Se ha empezado a usar nuevas herramientas de gestión?					

<b>Dimensión 10</b>	<b>Valores</b>				
<b>Delegación de actividades y funciones</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Hay suficiente delegación?					
¿Es adecuada la forma de delegación?					
¿Los funcionarios están capacitados para asumir las funciones delegadas?					

<b>Dimensión 11</b>	<b>Valores</b>				
<b>Coordinación externa</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Trabajamos bien con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades?					
¿Es adecuada la comunicación de la administración?					
¿El flujo de información con el resto de los Departamentos/ Servicios/ Unidades es adecuado?					

<b>Dimensión 12</b>	<b>Valores</b>				
<b>Eficiencia en la productividad</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Responde su Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad?					
¿Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos?					
¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?					

<b>SATISFACCIÓN:</b> <b>Satisfacción con la supervisión</b>	<b>Valores</b>				
	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Se siente satisfecho con la proximidad y frecuencia con que es supervisado?					
¿Se siente satisfecho con la supervisión que ejercen sobre usted?					
¿Se siente satisfecho con las relaciones personales con sus superiores?					
¿Se siente satisfecho con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?					
¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?					

<b>Dimensión 2</b>	<b>Valores</b>				
<b>Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Se siente satisfecho con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?					
¿Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?					
¿Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo?					

<b>Dimensión 3</b>	<b>Valores</b>				
<b>Satisfacción con su trabajo</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser?					
¿Estás satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo respecto a realizar las cosas en que usted destaca y le gusta?					
¿Te sientes satisfecho por lo que le produce su trabajo por sí mismo?					
¿Te sientes feliz por los resultados que logras					

en tu trabajo?					
----------------	--	--	--	--	--

<b>Dimensión 4</b>	<b>Valores</b>				
<b>Satisfacción con el reconocimiento</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Estás satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución?					
¿Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente?					
¿Sientes que el salario que recibes es bastante aceptable?					

<b>Dimensión 5</b>	<b>Valores</b>				
<b>Satisfacción con la participación en las decisiones</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi Nunca</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección?					
¿Siente que se toma en cuenta su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa?					
¿Se siente satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe en su trabajo?					



## Anexo 02 - Análisis De Fiabilidad

	Alfa	N
	de Cronbach	de elementos
Total	0,819	2
Clima Organizacional	0,932	
Satisfacción Laboral	0,932	

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a La Municipalidad Distrital De Marcavelica– Sullana

## Anexo 03 – Análisis de fiabilidad por pregunta

Nº de preguntas	Alfa de Cronbach por pregunta
P1	,960
P2	,960
P3	,961
P4	,960
P5	,961
P6	,960
P7	,960
P8	,962
P9	,962
P10	,962
P11	,962
P12	,964
P13	,964
P14	,960

P15	,960
P16	,960
P17	,960
P18	,960
P19	,963
P20	,960
P21	,960
P22	,960
P23	,960
P24	,962
P25	,962
P26	,962
P27	,961
P28	,960
P29	,961
P30	,962
P31	,961
P32	,961
P33	,964
P34	,963
P35	,961
P36	,960
P37	,960
P38	,960
P39	,960
P40	,960
P41	,960
P42	,961
P43	,962

P44	,962
P45	,960
P46	,960
P47	,960
P48	,960
P49	,960
P50	,963
P51	,962
P52	,963
P53	,960
P54	,961
P55	,961
P56	,962
P57	,961
P58	,961
P59	,960
P60	,961
P61	,960
P62	,963

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a La Municipalidad Distrital De Marcavelica- Sullana

## Anexo 04 – Matriz de Consistencia

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ubicada en la provincia de Sullana, departamento de Piura - 2015?	Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ubicada en la provincia de Sullana, departamento de Piura - 2015.	El Clima organizacional influye de manera positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, departamento de Piura - 2015.
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
¿Cuál es el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica?	Describir el nivel del Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica.	El nivel del Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica es adecuado.
¿Cuál es el nivel de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica?	Describir el nivel de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica.	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcavelica se encuentran altamente satisfechos según el Clima Organizacional que se percibe.

**Fuente y Elaboración: Propia**